

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu perusahaan, kepuasan kerja dibutuhkan oleh para karyawan sebagai hasil pekerjaan yang telah mereka lakukan dan penentu *attitude* atas suatu perilaku serta pemicu kinerja organisasi (Judge & Saari, 2004). Kepuasan kerja akan menunjukkan apakah seorang karyawan akan memberikan kemampuannya memajukan dan membesarkan perusahaan (Yuwono *et al.*, 2005). Kepuasan kerja karyawan semakin penting bagi keberhasilan dan kemampuan bersaing suatu perusahaan (Judge & Saari, 2004). Selain itu, kepuasan kerja memberikan kerangka bagi berbagai organisasi yang lebih baik untuk memengaruhi cara kerja karyawan dan meningkatkan antusiasme atas peran yang diemban (Furnham, 1992).

Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa karyawan yang puas mempunyai tingkat ketidakhadiran, *turnover*, dan perilaku menyimpang yang rendah di tempat kerja. Robbins dan Judge (2008) menambahkan bahwa seorang karyawan yang produktif akan melakukan pekerjaan yang lebih baik serta melakukan hal-hal yang akan menghasilkan *attitude* kerja yang positif. Sebaliknya karyawan yang tidak puas akan menghasilkan *attitude* kerja negatif dan masalah-masalah yang berpotensi memengaruhi perilaku karyawan, seperti angka pengunduran diri dan kemangkiran yang terus meningkat (Robbins & Judge, 2008). Penilaian karyawan puas atau tidaknya terhadap suatu pekerjaan cukup rumit berdasarkan sejumlah elemen pekerjaan yang berbeda-beda (Robbins & Judge, 2008). Persoalannya adalah

tingkat kepuasan kerja karyawan akan berbeda-beda tergantung pada kondisi/lingkungan pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan itu sendiri (Yuwono *et al.*, 2005).

Banyak faktor yang secara khusus memengaruhi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, tingkat gaji saat ini, peluang promosi dan hubungan dengan rekan kerja (Robbins & Judge, 2008; Herzberg, 1959). Selain itu, Herzberg (1959) memandang kepuasan kerja menjadi dua faktor yaitu faktor *hygiene* (ekstrinsik) yang sering disebut sebagai faktor ketidakpuasan (*dissatisfied*) dan faktor *motivator* (intrinsik) sebagai faktor kepuasan (*satisfied*). Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa secara rata-rata, para karyawan akan merasa puas dengan keseluruhan pekerjaan, pekerjaan itu sendiri, serta dengan pengawasan dan rekan kerja. Namun biasanya para karyawan cenderung tidak puas dengan gaji dan peluang promosi yang diberikan oleh perusahaan (Robbins & Judge, 2008).

Robbins dan Judge dalam Hardjapamekas (2007) menyatakan bahwa pada negara yang sedang berkembang, ketidakpuasan kerja lebih disebabkan karena adanya ketidakpuasan akan gaji yang mereka terima. Artinya, faktor ekstrinsik lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan kerja. Akan tetapi Herzberg *et al.* (1959) menjelaskan bahwa faktanya faktor-faktor yang memotivasi seorang karyawan seperti prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri (*motivator*) lebih memicu kepuasan kerja. Selain itu, Furnham *et al.* (2002) mengatakan ketika faktor *motivator* atau intrinsik tidak ditemukan pada pekerjaan, maka hasilnya adalah ketidakpuasan (*dissatisfied*).

Penelitian Robbins dan Judge (2008) menunjukkan bahwa ketika karyawan diminta untuk mengevaluasi aspek yang berbeda dari pekerjaan mereka seperti pengawasan, gaji, kesempatan promosi, rekan kerja, dan sebagainya. Sifat pekerjaan

itu sendiri umumnya muncul sebagai aspek pekerjaan yang paling penting (Judge & Church, 2000; Jurgensen, 1978). Robbins dan Judge (2008) menjelaskan bahwa menikmati kerja itu sendiri hampir selalu merupakan segi yang paling berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara keseluruhan. Pekerjaan menarik yang memberikan pelatihan, variasi, kemerdekaan, dan kendali memuaskan sebagian besar karyawan. Dengan kata lain, sebagian besar individual lebih menyukai kerja yang menantang dan membangkitkan semangat daripada kerja yang diramalkan dan rutin (Robbins & Judge, 2008). Dalam penelitian Judge dan Saari (2004), pekerjaan yang menarik sebagai atribut pekerjaan yang penting lalu setelah itu gaji yang baik. Oleh sebab itu, Maslow (1954) mengatakan bahwa dipastikan setelah kebutuhan lebih rendah telah dicapai (kebutuhan fisiologis dan keamanan misalnya, individual mengalihkan fokus mereka untuk kebutuhan yang lebih tinggi yang berpuncak pada aktualisasi diri.

Sejumlah studi terbaru telah memandang *big five personality* memengaruhi kepuasan kerja (misalnya Connolly & Viswesvaran, 2000; Hart, 1999; Judge *et al.*, 1999). *Big five personality* menunjukkan bahwa perbedaan kepribadian individual memiliki peran besar dan dapat menjelaskan varians yang signifikan dalam menentukan kepuasan karyawan (Robertson & Nikolaou, 2001). Selain itu, para peneliti setuju bahwa peran dimensi kepribadian dalam kinerja menunjukkan bahwa hampir semua tindakan kepribadian bisa dikategorikan menurut dimensi *big five personality* (Goldberg, 1990; Hogan *et al.*, 1996). Oleh sebab itu, penelitian Tokar dan Subich (1997) menemukan bahwa dimensi dari *big five personality* memberikan kontribusi signifikan terhadap prediksi kepuasan kerja.

Big five personality digunakan sebagai kerangka kerja untuk membantu menunjukkan kepribadian yang penting untuk industri dan organisasi (Barrick & Mount, 1991). Secara singkat, model ini menunjukkan lima faktor atau lima dimensi secara luas, yaitu *emotional stability*, *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness* dan *openness to experience* (Wiggins & Trapnell, 1997). Model ini penting karena beberapa alasan, seperti penyortiran karakteristik kepribadian, menyediakan kerangka kerja umum dan bahasa sehari-hari untuk melakukan penelitian serta melapisi hampir semua ruang kepribadian (Canger & Smith, 2004).

Suatu penelitian dari Judge *et al.* (2002) secara khusus mengatakan bahwa *emotional stability*, *extraversion*, dan *conscientiousness* ditemukan berhubungan dengan kepuasan kerja. Sementara itu, hampir semua penelitian mengatakan bahwa *conscientiousness* memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja (Salgado, 1997; Judge *et al.*, 1999). Selain itu Furnham *et al.* (2002) menjelaskan bahwa *conscientiousness* berhubungan dengan faktor instrinsik dan ekstrinsik kepuasan kerja. Sebagai contoh, penelitian Salgado (1997) telah menunjukkan bahwa karyawan yang ambisius, kompeten, dan disiplin diri merasa lebih puas pada pekerjaannya karena sikap mereka biasanya disambut dan dihargai, terutama pada posisi non-manajerial (Robertson *et al.*, 2000). Dengan demikian, sifat ini adalah prediktor yang relatif konsisten terhadap kepuasan kerja (Furnham *et al.*, 2002).

Menurut Robbins dan Judge (2008) hal penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan adalah berfokus pada bagian-bagian instrinsik pekerjaan, seperti membuat kerja tersebut menantang dan menarik. Meskipun gaji yang rendah kemungkinan tidak akan menarik karyawan berkualitas tinggi atau mempertahankan pekerja-pekerja baik (Robbins & Judge, 2008). Namun

demikian, perusahaan harus menyadari bahwa gaji yang tinggi tidak mungkin menghasilkan lingkungan kerja yang memuaskan (Robbins & Judge, 2008).

Robertson dan Callinan (1998) menjelaskan bahwa *big five personality* dapat menjadi prediktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja, ketika secara hati-hati disesuaikan dengan tepat pada pekerjaan dan perusahaan. Disamping itu, kepribadian juga memiliki peran dalam kepuasan kerja, sehingga perusahaan perlu mempertimbangkan *big five personality* sebagai penentu kepuasan kerja karyawan (Robbins & Judge, 2008).

Perusahaan yang menjadi objek riset ini adalah PT Adetex, yaitu perusahaan yang bergerak dibidang tekstil. Riset ini bertujuan untuk mengetahui apakah pada perusahaan PT Adetex *big five personality* dapat memengaruhi kepuasan kerja maupun ketidakpuasan seorang karyawan (Nikolaou & Robertson, 2001). Tujuan tersebut dibangun berdasarkan pentingnya untuk memastikan orang terpilih yang ditempatkan ke dalam pekerjaan paling tepat untuk mereka, yang pada gilirannya akan membantu meningkatkan kepuasan kerja mereka (Judge & Saari, 2004). Subjek penelitian ini lebih di fokuskan kepada karyawan operasional untuk menjelaskan kepuasan kerja secara instrinsik untuk lebih memahami faktor *motivator* (instrinsik) adalah hal penting pertama yang harus di pandang perusahaan selain faktor *hygiene* (ekstrinsik) (Judge & Saari, 2004).

Menurut Barrick dan Mount (1991), sejumlah penelitian membuktikan bahwa pengaruh *big five personality* terhadap kepuasan kerja karyawan secara signifikan (Barrick & Mount, 1991; Judge *et al.*, 2002; Tokar & Subich, 1997; Furnham & Zacherl, 1986). Oleh sebab itu, penulis tertarik melakukan penelitian ini untuk menjelaskan **“Pengaruh Big Five Personality terhadap Kepuasan Kerja**

Karyawan Operasional’’. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pengetahuan serta pemahaman pada perusahaan dan menjadi referensi bagi peneliti yang ingin mendalami dengan meneliti topik tersebut.

1.2 Identifikasi Masalah

Penulis mengidentifikasi dalam penelitian ini adalah menguji bagaimana pengaruh *big five personality* terhadap kepuasan kerja karyawan operasional (Barrick & Mount, 1991; Judge *et al.*, 2002; Tokar & Subich, 1997; Furnham & Zacherl, 1986). Oleh sebab itu, pengaruh yang dimaksud dalam identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

- a) Bagaimana tingkat setiap dimensi *big five personality* (*extraversion, agreeableness, emotional stability, conscientiousness* dan *openness to experience*) pada karyawan operasional PT Adetex?
- b) Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan operasional pada PT Adetex?
- c) Bagaimana pengaruh setiap dimensi *big five personality* (*extraversion, agreeableness, emotional stability, conscientiousness* dan *openness to experience*) terhadap kepuasan kerja karyawan operasional PT Adetex?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah, maka tujuan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a) Untuk menjelaskan bagaimana tingkat setiap dimensi *big five personality* (*extraversion, agreeableness, emotional stability, conscientiousness* dan *openness to experience*) pada karyawan operasional PT Adetex.
- b) Untuk menjelaskan bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan operasional pada PT Adetex.
- c) Untuk menjelaskan bagaimana pengaruh *big five personality* (*extraversion, agreeableness, emotional stability, conscientiousness* dan *openness to experience*) terhadap kepuasan kerja karyawan operasional PT Adetex.

1.4 Kegunaan Penelitian

- Bagi Perusahaan

Penelitian ini berguna agar para atasan dapat memahami karakteristik kepribadian seorang karyawan terhadap kepuasan kerja dan memberikan masukan kepada perusahaan, sehingga lebih melihat kepribadian seorang karyawan baik dalam proses rekrutmen maupun seleksi dan penempatan sesuai jabatan pada tingkat karyawan operasional.

- Bagi akademis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan bukti tentang adanya pengaruh *big five personality* terhadap kepuasan karyawan dan penelitian ini dapat membantu para mahasiswa untuk mengetahui lebih dalam lagi tentang *big five personality*.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada awal bulan September sampai pada Desember 2012 dan menggunakan sampel para karyawan operasional perusahaan tekstil yaitu PT Adetex.

1.6 Sistematika Penelitian

BAB 1 PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang permasalahan dari penelitian tentang *big five personality* dan kepuasan kerja karyawan operasional. Kemudian dilanjutkan dengan identifikasi masalah, lalu dengan merumuskan masalah yang kemudian menetapkan tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian, serta yang terakhir membuat sistematika penelitiannya.

BAB 2 LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Berisi tentang teori-teori yang mendukung penelitian dari penulis, seperti konsep-konsep pemahaman tentang kepribadian, *big five personality*, anteseden & konsekuensi *big five personality*, kepuasan kerja, anteseden beserta konsekuensinya dan terakhir adalah hipotesis serta model penelitian.

BAB 3 METODA PENELITIAN

Berisi tentang alur penelitian dari awal sampai akhir yang dilakukan oleh penulis, seperti jenis riser, sampel dan populasi, metoda pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel, metoda analisis data seperti, uji outliers, validitas dan reliabilitas, statistik deskriptif dan korelasi, fit model, hipotesis (regresi linier berganda).

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang hasil pengolahan dan pembahasan atas karakteristik responden, hasil uji outlier, validitas dan reliabilitas, uji statistik deskriptif dan korelasi, fit model, serta hipotesis regresi linier berganda dan regresi linier sederhana.

BAB 5 SIMPULAN, SARAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI PENELITIAN

Menyimpulkan hasil penelitian dari hipotesis, memberikan saran dan keterbatasan serta implikasi bagi perusahaan dan untuk penelitian yang selanjutnya dilakukan.