

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Universitas adalah perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan/atau vokasi dalam sejumlah ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan jika memenuhi syarat dapat menyelenggarakan pendidikan profesi. Kata universitas berasal dari bahasa Latin yang artinya adalah umum dan menyeluruh. (<http://id.wikipedia.org/wiki/Universitas> 23 Januari 2011). Sama halnya dengan organisasi bisnis, bisnis pendidikan seperti di perguruan tinggi pada umumnya selalu diperhadapkan dengan permasalahan mengenai sikap dan perilaku karyawan saat bekerja.

Sikap yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri yaitu kepuasan kerja seorang karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakannya. Robbins (2002) menyebutkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Weiss et al., (dalam Kreitner and Kinicki, 2000) menyimpulkan bahwa terdapat 20 dimensi yang berbeda yang melandasi kepuasan kerja. Item-item *Minnesota Satisfaction*

*Questionnaire* (MSQ) yang terseleksi untuk mengukur kepuasan, antara lain pengakuan, kompensasi, dan pengawasan.

Tinggi rendahnya kepuasan kerja dari seorang karyawan pada organisasinya akan menentukan lama tidaknya karyawan bersama organisasi tersebut. Argumen ini dijelaskan oleh Siagian (1994) bahwa tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai dengan berbagai faktor lainnya. Artinya, apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, maka terdapat kemungkinan bahwa karyawan tersebut akan berusaha mencari imbalan yang lebih besar di tempat lain. Sikap demikian secara teoritis dikenal dengan istilah *turnover intention*.

Bagi organisasi-organisasi atau perusahaan-perusahaan besar dengan tenaga sumberdaya manusia yang dominan, kepuasan kerja yang dirasakan para karyawannya adalah hal yang paling penting. Karyawan yang merasa tidak adanya kenyamanan di tempatnya bekerja, kurang merasa dihargai, mungkin tidak bisa mengembangkan segala potensi atau kemampuan yang dimilikinya dan secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya dan mungkin akan berakibat negatif pada hasil kerja dan prestasi kerja para karyawan. Kepuasan kerja pegawai menurut Hariadja (2002) dapat dilihat bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar

melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai. Sebenarnya semua jenis organisasi atau perusahaan sangat membutuhkan sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal dalam kepuasan kerja para karyawannya karena menurut Strauss dan Sayles (1980; dalam Handoko, 2001) karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.

Setiap pekerjaan yang berbeda tentunya juga membutuhkan persyaratan keterampilan (keragaman keterampilan), identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan tipe-tipe penilaian yang berbeda pula, sehingga perbedaan karakteristik pekerjaan tersebut sangat dibutuhkan penempatan orang yang tepat sesuai dengan kesiapan ataupun kemampuan masing-masing karyawan. Menurut Steers (1988, dalam Nelwan, 2008) bahwa pekerjaan yang memberikan lebih banyak motivasi menunjukkan lebih banyak variasi, otonomi, tanggung jawab, umpan balik dan identitas tugas.

Berbagai studi telah dilakukan oleh para peneliti untuk berusaha membuktikan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja, seperti pada penelitian Chiu and Chen (2005) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan akan selalu memberikan dampak terhadap kepuasan kerja. Hasilnya membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dari varietas pekerjaan, signifikansi pekerjaan, umpan balik pekerjaan dan interdependensi pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

Ditambahkan lagi penelitian yang dilakukan oleh Irawati, (2004) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada responden 106 dosen Perguruan Tinggi Swasta di Malang.

Dan pada penelitian yang dilakukan oleh Nelwan (2008) dengan sampel yang digunakan adalah karyawan pada hotel berbintang di Manado, hasilnya ditemukan terdapat pengaruh antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja. Adanya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja sangat beralasan karena pada dasarnya saat orang bekerja maka mereka menginginkan adanya keragaman tugas dalam melaksanakan tugasnya agar kemampuan dan potensi individu yang dimilikinya dapat berkembang. Hal ini dapat dicapai saat pekerjaan yang diberikan kepada karyawan memiliki keragaman, tidak membosankan dan pada akhirnya para karyawan tersebut merasa tertantang untuk menyelesaikannya. Identitas tugas yang sangat jelas sangat dibutuhkan setiap karyawan, sehingga mereka mampu membedakan pekerjaannya dengan pekerjaan karyawan lain. Aspek karakteristik pekerjaan yang lain adalah keberartian tugas yang menekankan pada diri seorang karyawan bahwa pekerjaannya bukan hanya penting untuk dirinya sendiri namun yang lebih utama adalah untuk kemajuan perusahaan atau mempunyai kontribusi untuk orang banyak.

Rangkuman beberapa penelitian terdahulu terkait karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Rangkuman Beberapa Penelitian Sebelumnya Terkait Karakteristik Pekerjaan & Kepuasan Kerja**

| No. | Peneliti dan Tahun             | Hubungan Antar Variabel   | Hasil                        | Sampel  | Keterangan                                      |
|-----|--------------------------------|---------------------------|------------------------------|---|---|
| 1   | Chiu and Chen, (2005)          | • Pengaruh KP terhadap KK | • KP berpengaruh terhadap KK | 270 orang yang terdiri dari 156 pria dan 114 wanita di Taipei, Taiwan   | KP=Karakteristik Pekerjaan<br>KK=Kepuasan Kerja |
| 2   | Irawati, (2004)                | • Pengaruh KP terhadap KK | • KP berpengaruh terhadap KK | 106 dosen di perguruan tinggi swasta Malang   |   |
| 3   | Nelwan, (2008)                 | • Pengaruh KP terhadap KK | • KP berpengaruh terhadap KK | 190 karyawan hotel berbintang di kota Manado.   |   |
| 4   | Gallup, Klein and Jiang (2008) | • Pengaruh KP terhadap KK | • KP berpengaruh terhadap KK | 567 orang namun yang menjawab hanya 140 orang yang terdiri dari 81 pria, 40 wanita dan 19 tidak diketahui di Colorado |   |

Sumber : Chiu and Chen (2005), Irawati (2004), Nelwan (2008); Gallup, Klein and Jiang (2008)

Dari beberapa penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan akan selalu memberikan dampak terhadap kepuasan kerja baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung.

## 1.2. Rumusan Masalah

Peneliti mengidentifikasi dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh yang dimaksud dalam rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada karyawan-karyawan Universitas Kristen Maranatha di kota Bandung?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah :

1. Memberikan bukti empiris tentang pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada karyawan-karyawan Universitas Kristen Maranatha di kota Bandung.

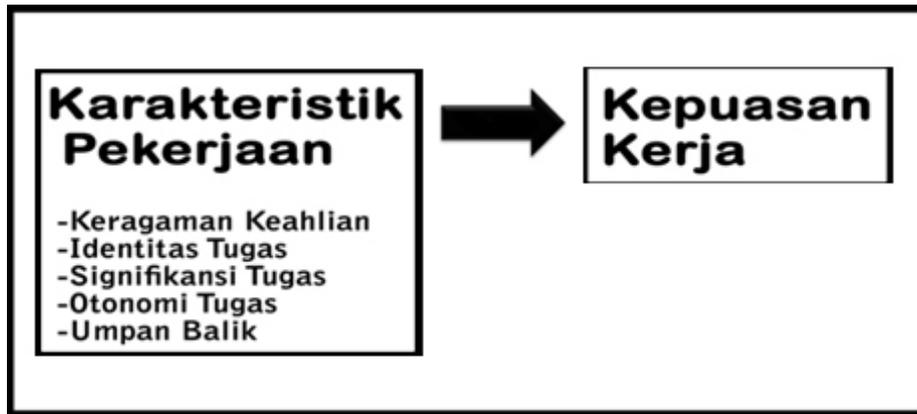
### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris tentang pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan masukan bagi institusi khususnya Universitas Kristen Maranatha Bandung tentang pengelolaan Sumber Daya Manusia terutama yang berhubungan dengan kepuasan kerja masing-masing karyawan dalam hal ini para karyawan sebagai sampel dalam penelitian ini.

### **1.5. Model Penelitian**

Model penelitian yang digunakan untuk menguji pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja ditunjukkan pada gambar 1.1

**Gambar 1.1**  
**Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja**



Sumber : Modifikasi Chiu and Chen (2005)

### **1.6. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret-Juni 2011, dan menggunakan sampel pada karyawan tenaga administratif tetap di Universitas Kristen Maranatha.

### **1.7. Sistematika Penulisan Laporan Penelitian**

Berikut merupakan penyajian laporan penelitian yang akan dilakukan :

Bab 1 Pendahuluan yang terdiri atas latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, waktu dan tempat penelitian serta sistematika penelitian.

Bab 2 Landasan teori dan hipotesis yang terdiri atas konstruk-konstruk penelitian dan sifat hubungan antar konstruk serta hipotesis yang diajukan berdasarkan literatur atau penelitian sebelumnya.

- Bab 3 Model penelitian yang terdiri atas sampel dan prosedur penelitian, metoda pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel serta metoda analisis data.
- Bab 4 Hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari pengumpulan data, profil responden, hasil pengujian validitas, reliabilitas, hipotesis serta sebagai pembahasan hasil-hasil penelitian tersebut.
- Bab 5 Penutup yang terdiri atas simpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian mendatang.