

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini masalah *turnover* sangat diperhatikan oleh para pakar ekonomi dan sosial, karena ditinjau dari berbagai sisi perusahaan akan mengalami kerugian menurut Cawsey dan Wedley (1987, dalam Akhsanu 2012). *Turnover* adalah perpindahan permanen, secara sukarela maupun tidak sukarela, oleh karyawan terhadap organisasi (Koslowsky dkk, dalam Khalid & Ali, 2005). Ditambahkan lagi oleh Low dkk (2001) *turnover* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang dan dua tahun yang akan datang. Menurut McKinnon (dalam Akhsanu, 2012) terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. *Turnover* karyawan memang merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi para pengusaha sejak era revolusi industri menurut McKinnon (dalam Akhsanu, 2012).

Turnover sangat terlihat dalam hal pembiayaan yang tinggi dikeluarkan oleh beberapa organisasi dan secara potensial berpengaruh pada biaya hidup karyawan yang melakukan perilaku tersebut (*turnover*). Pada *turnover* atau

disebut juga keinginan keluar lebih sulit diprediksi dibandingkan dengan *actual turnover* karena dipengaruhi oleh banyak faktor (Koh & Goh, dalam Khalid & Ali, 2005). Kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja melewati batas serta tiadanya jaminan sosial merupakan penyebab utama timbulnya *turnover* (Koh & Goh dalam, Khalid & Ali, 2005). Menurut Supriyanto (2003) *turnover* adalah proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak sukarela (*non voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Umumnya dinyatakan dalam satu tahun, *turnover* tidak boleh lebih dari 10 % pertahun. Adapula faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* dapat dibagi menjadi beberapa *point* yaitu, usia, lama kerja, tingkat pendidikan, budaya perusahaan dan kepuasan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover* adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Wexley dan Yuki (dalam Akhsanu, 2012) mengatakan bahwa semakin banyak aspek-aspek atau nilai-nilai dalam perusahaan sesuai dengan dirinya maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan *discrepancy theory* yang menyatakan bahwa kepuasan dapat tercapai bila tidak ada perbedaan antara apa yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan seperti yang dikatakan Wexley dan Yuki (dalam Akhsanu, 2012).

Dari penjabaran sebelumnya ditemukan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover* karyawan. Ditambahkan lagi oleh Siagian (dalam Akhsanu, 2012) bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya

keinginan pindah kerja adalah tidak adanya kepuasan kerja yang karyawan rasakan.

Kepuasan kerja dipandang sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa menyukai atau tidak seorang karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaan mereka (Howell & Robert, dalam Wijono 2010). Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2008). Hal terpenting yang bisa dilakukan para manajer untuk meningkatkan kepuasan karyawan adalah berfokus pada bagian intrinsik pekerjaan. Selain itu manajer harus tertarik pada sikap karyawan mereka karena sikap tersebut memberikan peringatan akan masalah-masalah potensial dan berpengaruh terhadap perilaku (Robbins & Judge, 2008).

Menurut Robbins dan Judge (2008) karyawan yang puas dan berkomitmen, akan memiliki tingkat perputaran karyawan, ketidakhadiran, dan perilaku penarikan diri yang lebih rendah. Mereka juga melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Mengingat manajer ingin menekan angka pengunduran diri dan ketidakhadiran terutama diantara karyawan yang lebih produktif, mereka ingin melakukan hal-hal yang akan menghasilkan sikap kerja yang positif. Firman (2011) menemukan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu karakteristik pekerjaan (*job characteristics*), karakteristik organisasi (*organizational characteristics*) dan karakteristik individu (*individual characteristics*). Karakteristik pekerjaan ini dinyatakan dalam bentuk kepuasan upah dan pertumbuhan karir, kejelasan tugas, penggunaan keahlian (*skill*) dan signifikansi tugas yang dikatakan Firman (2011).

Karakteristik pekerjaan menyatakan bahwa sebuah pekerjaan yang diperkaya memiliki tingkat dimensi yang tinggi, dan yang pada akhirnya menciptakan tingkat keadaan psikologis kritis yang tinggi dalam diri karyawan. Keadaan psikologis kritis yang tinggi itulah yang akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi (Chandra dkk, 2014). Menurut Wright dan Davis (dalam Galup, 2008) menyatakan bahwa variabel konten kerja yang lebih umum termasuk ketergantungan tugas, keterlibatan kerja, ketergantungan tugas, otonomi kerja, dan umpan balik. Menurut Tungkiatsilp (2013) karakteristik pekerjaan akan memimpin cukup tinggi nilai motivasi kerja, kepuasan, dan kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan meliputi pelaksanaan tugas karyawan yang meliputi wewenang, tanggung jawab serta tugas-tugas yang harus dilakukan, dan juga dapat meningkatkan kepuasan yang diperoleh oleh individu dari karakteristik pekerjaan yang bersangkutan (Kadir dkk, 2017).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Galup dkk (2008) telah menunjukkan bahwa karyawan tidak tetap tidak merasa terbebani oleh keadaan organisasi yang sedang tidak baik, disisi lain ditemukan bahwa karyawan tetap berdampak positif terhadap beban kerja karena mereka terbebani dengan keadaan organisasi yang sedang kacau. Melalui hasil olah data terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Ditambahkan lagi oleh hasil penelitian Otmo (2014) yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khanan (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari karakteristik

pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Tamaka dkk. (2017) menunjukkan hasil yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dari karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

Menurut William dan Hazer (dalam Bangun, 2006) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah orientasi efektif dari pekerja secara individual terhadap pekerjaannya dan karakteristiknya. Karakteristik pekerjaan merupakan faktor utama yang ditemukan secara konsisten dalam pembentukan kepuasan kerja. Studi-studi tentang pentingnya perbedaan karakteristik pekerjaan menemukan secara konsisten bahwa sifat pekerjaan itu sendiri adalah determinan utama dari kepuasan kerja (Wexley & Yukl dalam Bangun, 2006).

Penelitian tentang karakteristik pekerjaan masih sangat terbatas sehingga mendorong peneliti untuk kembali melakukan penelitian mengenai, “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Auto2000 Pasteur Bandung”. Dalam penelitian ini karakteristik pekerjaan yang akan diteliti adalah otonomi pekerjaan, ketergantungan tugas, dan keterlibatan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan. Selain itu peneliti juga akan membandingkan karyawan tetap dan karyawan tidak tetap (*outsourcing*) pada penelitian ini.

1.2. Rumusan Masalah

Permasalahan utama yang diangkat dari topik ini yaitu:

1. Apakah otonomi pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?

2. Apakah ketergantungan tugas berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja rendah?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti menetapkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh otonomi kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh ketergantungan tugas terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh keterlibatan pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan dapat memberi suatu informasi yang dapat berguna baik bagi perusahaan jasa, rekan-rekan mahasiswa, maupun bagi penulis sendiri. Kegunaan yang diharapkan antara lain adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Menjadi bahan masukan bagi perusahaan untuk menganalisa dan mengevaluasi proses karakteristik pekerjaan dan sebagai bahan pertimbangan

dalam membentuk persepsi tentang variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pemikiran yang dapat mengembangkan riset perilaku organisasional dan manajemen sumber daya manusia, terutama pembahasan mengenai karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dalam penerapannya di dalam suatu organisasi.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini sebagai sarana untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai karakteristik pekerjaan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

