

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era modern sekarang ini telah mendorong munculnya perusahaan-perusahaan baru yang membuat persaingan dalam dunia bisnis menjadi semakin ketat dan menuntut perusahaan untuk mencapai strategi bisnis yang baik serta tepat sasaran agar dapat mempertahankan perusahaan dari persaingan. Untuk merealisasikan kegiatannya, perusahaan tentunya membutuhkan banyak sumber daya manusia yang berkualitas serta handal dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang nantinya akan dihadapi perusahaan di masa mendatang.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dipelihara dan juga dikembangkan, karena sumber daya manusia merupakan faktor penentu perusahaan atau pun organisasi dalam mencapai keberhasilan (Rivai & Sagala, 2009). Oleh karena itu, berbagai faktor yang berhubungan dengan sumber daya manusia perlu terus ditingkatkan demi menunjang kemajuan suatu perusahaan, salah satu faktor yang terkait dengan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja karyawan (Pratama, Pali & Nurcahyo, 2012).

Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu kondisi emosional baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan di mana karyawan memandang pekerjaannya, kepuasan kerja adalah suatu cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja karyawan penting untuk diperhatikan supaya

hasilnya sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan (As'ad, 2003). Permasalahannya adalah tingkat kepuasan kerja karyawan berbeda tergantung pada lingkungan kerja dan juga kondisi yang dihadapi oleh karyawan (Robbins & Judge, 2015). Penilaian karyawan puas atau tidaknya terhadap suatu pekerjaan cukup rumit berdasarkan faktor-faktor pekerjaan yang berbeda (Robbins & Judge, 2015).

Terdapat banyak faktor yang secara khusus memengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain pengawasan, pekerjaan itu sendiri, tingkat gaji, promosi serta hubungan antar sesama rekan kerja (Robbins & Judge, 2015). Kepuasan kerja seseorang terhadap pekerjaannya bergantung pada usia, kepribadian orang tersebut, ras, gender (jenis kelamin), kesesuaian pekerjaan, tingkat jabatan, kemampuan kognitif serta pemanfaatan keahlian (Schultz, 1998). Faktor kepribadian juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Heller, Mount, & Judge, 2002). Kepuasan kerja akan tergapai bilamana terdapat kesesuaian antara tipe serta karakteristik kepribadian dengan kedudukannya sehingga karyawan merasa sebagai bagian yang tak terpisah dari organisasi (Fitreen, 2006).

Kepribadian sendiri merupakan karakteristik yang terdapat pada diri individu untuk menggambarkan perilaku individu tersebut, yang digunakannya dalam melakukan interaksi di lingkungannya (Sobur, 2003). Kepribadian merupakan faktor yang memiliki peran penting dalam perilaku individu sehari-hari serta merupakan satu bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam pembicaraan yang berhubungan dengan perilaku dalam organisasi, kemampuan individu dalam bertahan terhadap pekerjaannya bergantung pada kesuksesan mereka dalam

melakukan adaptasi antara kepribadian dan juga lingkungan sekitarnya, kesesuaian antara kepribadian serta sifat seseorang merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu efektivitas kerja dalam meraih tujuan organisasi, setiap individu mendapati lingkungan yang kurang lebih sesuai dengan karakteristik kepribadian yang mereka miliki. Individu yang cocok dengan lingkungannya akan mengatakan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki lebih besar daripada dengan individu yang merasa tidak cocok dengan lingkungannya (Fitreen, 2006).

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan responden terdapat permasalahan mengenai kepuasan kerja karyawan. “Posisi pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan minat dan bakat saya” (Lia, wawancara, 8 Mei 2018). “Posisi pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan jurusan yang saya pilih ketika saya masih bersekolah” (Arif, wawancara, 8 Mei 2018). “Saya merasa jenuh dengan lingkungan kerja” (Zaenuri, wawancara, 8 Mei 2018). “Saya terkadang bingung jika harus membagi waktu saya antara bekerja atau berkumpul bersama keluarga” (Darsih, wawancara, 8 Mei 2018).

Spector mencatat bahwa, meskipun kepuasan kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kepribadian, banyak peneliti yang mengungkapkan bahwa kepribadian jauh lebih berpengaruh dengan kepuasan kerja jika diteliti secara langsung daripada dengan menggunakan penjelasan teori (Pratama, Pali & Nurcahyo, 2012). Beberapa penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepribadian memiliki hasil yang berbeda sehingga terjadi *research gap*.

Penelitian yang dilakukan oleh (Akbar, 2009) menyimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Nurjaman, 2015) mendapatkan hasil bahwa kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa jika kepribadian meningkat maka kepuasan kerja pun akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh (Nugraheni & Utomo, 2009) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kepribadian. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ena, 2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kepribadian. Penelitian yang dilakukan oleh (Damara, 2015) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil yang berbeda didapatkan oleh (Pratama, Pali & Nurcahyo, 2012) yang menyimpulkan bahwa kepribadian tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Yang menjadi unik pada penelitian ini adalah terdapat perbedaan hasil penelitian (*research gap*) pada penelitian terdahulu, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan di yang dipengaruhi oleh variabel kepribadian.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan membahas tentang pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT. Starwood Furniture Indonesia yang beralamatkan di Jl. Bawu-Batealit, Desa Bawu RT. 20 RW.04, Jepara.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan adanya permasalahan dimana responden yang merasa posisi pekerjaan mereka saat ini tidak sesuai dengan minat dan bakat mereka, serta tidak sesuai dengan jurusan yang di pilih ketika masih bersekolah, merasa jenuh dengan lingkungan kerja, serta adanya konflik peran, dimana responden harus membagi waktu antara bekerja dengan berkumpul dengan keluarga. Dan juga adanya *research gap* pada penelitian terdahulu, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang didapatkan setelah penelitian usai, sesuatu yang akan dituju pada sebuah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu untuk menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Setiap orang yang melakukan kegiatan pasti mempunyai tujuan tertentu, sehingga kegiatan yang dilakukan mengandung manfaat bagi diri sendiri maupun pihak lain. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Kontribusi Teoritikal

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan penelitian berikutnya berkenaan dengan pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Kontribusi Organisasional

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisan disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang landasan teori, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang definisi variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang hasil penelitian secara sistematika kemudian dianalisis dengan menggunakan metodologi penelitian yang telah ditetapkan untuk selanjutnya diadakan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.