

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu modal dasar, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Marlina Budhiningtias Winanti (2011 : 250) berpendapat bahwa “Sumber daya yang paling penting diantara sumber daya lainnya adalah sumber daya manusia, karena betapapun canggihnya teknologi yang digunakan, tidak berdaya guna tanpa didukung sumber daya manusia yang handal”. Oleh karena itu organisasi/perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang penting pula untuk mencapai produktivitas dan tujuan organisasi yang diharapkan.

Tidak hanya perusahaan saja yang menginginkan pencapaian tujuan organisasi melalui karyawan yang handal. Perguruan tinggi negeri dan swasta juga sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan juga, menginginkan lembaga pendidikan berbentuk organisasinya dapat mencapai tujuan yang diharapkannya melalaui sdm yang berkualitas. A.A Made Bintang Cahyaningrat (2016 : 01) mengatakan bahwa “Instansi pemerintahan mau

swasta memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan kepribadian yang baik agar dapat melaksanakan tugas - tugas yang diberikan”.

Karyawan merupakan salah satu unsur dari sumber daya manusia dimana karyawan merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Karyawan merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada karyawan yang memimpin dalam melaksanakan tugastugas yang ada dalam organisasi tersebut.

Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi karyawan juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap terhadap pekerjaan akan menjadi dan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaannya dalam pekerjaan yang di bebaskan kepadanya dan dikenal sebagai kepuasan kerja. Stres, dan frustrasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya.

Pada Setiap individu tentu saja akan memiliki karakteristik individu yang akan menentukan terhadap perilaku individu. Gibson (dalam Risman dkk,2013) mengungkapkan bahwa karakteristik individu terdiri atas kemampuan dan keterampilan, pengalaman, latar belakang dan demografi individu yang bersangkutan.

Karakteristik individu juga mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Menurut Winardi dalam Rahman (2013:77), karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Lanjutnya, cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula. Karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Maka dari itu hubungan antara karakteristik individu dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Gracia griya kencana yaitu kepuasan kerja karyawan yang timbul dari karakteristik individunya seperti karyawan merasa belum puasa dengan hasil yang di capai.

Pengertian karakteristik pekerjaan menurut MacCarthy (dalam Desa, 2008:36) adalah ciri-ciri dari lingkungan pekerjaan yang meliputi lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan fisik meliputi suasana kerja dilihat dari faktor fisik, seperti keadaan suhu, cuaca, konstruksi bangunan dan temperatur tempat kerja. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerja, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja seprofesi, dan kualitas kehidupan kerjanya. Kemudian, karakteristik pekerjaan menurut Purwaningsih (2008:35) adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang

berisikan sifat – sifat yang ada didalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaannya. Adapun karakteristik pekerjaan berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu jika suatu pekerjaan yang memberikan otonomi kepada pemangku pekerjaan akan menimbulkan perasaan tanggung jawab pribadi untuk hasilnya dan jika suatu perusahaan memberikan umpan balik, karyawan akan tahu seberapa efektif ia bekerja.

Stringer sebagaimana dijelaskan oleh Ruliana (2014:152) bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada prinsip-prinsip yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempengaruhi langsung terhadap kinerja organisasi. Iklim organisasi ini merupakan istilah untuk menggambarkan lingkungan organisasi atau situasi organisasi. Iklim organisasi berkenaan dengan rangkaian sifat yang dapat dipersepsi orang-orang dalam suatu organisasi atau unit-unit tertentu. Pembicaraan tentang iklim organisasi sebenarnya merupakan pembicaraan lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, yang dianggap kemudian mempengaruhi perilaku organisasi

. Iklim organisasi adalah suatu sistem sosial yang selalu dipengaruhi oleh lingkungan baik internal maupun eksternal. Iklim organisasi yang baik penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku karyawan selanjutnya. Pengertian iklim organisasi atau suasana kerja dapat

bersifat jelas secara fisik, tetapi dapat pula bersifat tidak secara fisik atau emosional. Iklim organisasi merupakan suasana kerja yang dialami oleh karyawan, misalnya lewat ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan yang memadai, sarana dan prasana yang memadai jaminan sosial yang memadai, promosi jabatan, kedudukan dan pengawasan yang memadai. Oleh karena itu iklim organisasi merupakan hal yang krusial dan berdampak pada motivasi individu dalam pencapaian suatu hasil (Brown dan Leigh, Neal, Griffin dan Hart, 1996). Adapun hubungannya iklim organisasi dan kepuasan kerja Iklim organisasi yang diciptakan, antara lain dengan menerapkan hari kerja dan jam kerja yang lebih rendah dari organisasi lain sehingga iklim kerja yang lebih rileks dapat dinikmati oleh karyawan yang akhirnya menciptakan situasi kerja yang kondusif.

Menurut Handoko, (2008 : 193) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Definisi ini dapat ditafsirkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge, (2008:99), Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya Setiap karyawan ingin mencapai hasil yang lebih dengan cara bekerja dengan giat dan rajin bahkan bisa juga dengan cara berinvestasi, berinvestasi bisa dilakukan dimana saja dan dalam bidang usaha apa saja, contohnya investasi rumah, apartemen, emas dan lain-lain dengan demikian membeli dan menyewa apartemen adalah keputusan yang di ambil dengan matang

maka dari itu ada banyak penawaran di di sana, dalam keadaan seperti ini kita sangatlah membutuhkan konsultan yang ahli dalam bidang tersebut.

Menurut Lita Wulantika (2017) dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah sesuatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang merupakan hasil dari karakteristiknya.

PT. Gracia Griya Kencana adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang properti apartemen yang didirikan pada tahun 2005. PT Gracia Griya Kencana telah membangun apartemen tetapi proyek apartemen yang di bangun masih ada yang terbengkalai atau belum terselesaikan pembangunannya.

Berikut tabel survey awal yang dilakukan peneliti kepada 30 responden karyawan PT. Gracia Griya Kencana

Tabel I.I

Hasil survey awal variabel karakteristik individu

PERTANYAAN	JAWABAN			
	YA (%)		TIDAK (%)	
Apakah masing-masing karyawan memiliki kemampuan yang sama	13	42%	17	58%
Apakah setiap karyawan memiliki sikap yang baik terhadap sesama karyawan	11	37%	19	63%
Saya ingin agar apa yang saya kerjakan sekarang ini dapat memajukan perusahaan ini.	19	65%	11	35%
Latar belakang pendidikan membuat saya sebagai contoh yang baik bagi sesama rekan kerja	18	60%	12	40%

Sumber : PT. Gracia Griya Kencana

Berdasarkan hasil dari survey awal yang di lakukan terhadap 30 karyawan di PT. Gracia Griya Kencana yang dilihat pada table 1.1 karakteristik individu, mendapatkan hasil 58% responden menjawab karyawan tidak memiliki kemampuan yang sama dan 63% responden menjawab sikap yang kurang baik sesama rekan kerja. Hasil ini diperkuat oleh hasil wawancara yang penulis lakukan kepada beberapa karyawan PT. Gracia Griya Kencana bandung diantaranya bapak

Sukardi yang mengungkapkan :

“bahwa kemampuan karyawan yang dimiliki tentunya berbeda-beda tergantung di bidang pekerjaannya”

Dilanjut dengan wawancara dengan bapak sandi yang mengungkapkan :

“tidak, karena diperusahaan ini setiap karyawan memiliki karakter yang berbeda masih bersikap egois dan acuh tak acuh”

Terlihat bahwa beberapa karyawan belum memiliki kemampuan yang sama, dan masih banyak karyawan yang tidak mempunyai sikap yang baik terhadap sesama rekan kerja pada PT. PT. Gracia Griya Kencana.

Tabel I.2

Hasil survey awal variabel karakteristik pekerjaan

PERTANYAAN	JAWABAN			
	YA (%)		TIDAK (%)	
Saya mempunyai kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan.	10	33%	20	67%
Pekerjaan yang saya laksanakan membutuhkan keterampilan yang sama	14	35%	16	65%
Menurut anda, anda bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dihasilkan diperusahaan ini	17	55%	13	45%
Pekerjaan yang saya kerjakan sangat penting bagi organisasi/perusahaan ini	19	64%	11	36%
Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan saya	15	50%	15	50%

Sumber : PT. Gracia Griya Kencana

Berdasarkan hasil dari survey awal yang di lakukan terhadap 30 karyawan di PT. Gracia Griya Kencana yang dilihat pada table 1.2 metentang karakteristik pekerjaan mendapatkan hasil 67% responden menjawab membuat keputusan melaksanakan pekerjaan dan 65% responden menjawab pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan ketrampilan yang sama. Hasil ini diperkuat oleh hasil wawancara yang penulis lakukan kepada beberapa karyawan PT. Gracia Griya Kencana Bandung diantaranya bapak

Ilham yang mengungkapkan :

“karena atasan telah memberikan kewajiban kepada setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu agar karyawan tidak menunda-nunda untuk menyelesaikan pekerjaan”

Dilanjut dengan wawancara dengan ibu fitria yang mengungkapkan :

“tidak karena diperusahaan ini karyawan memiliki ketrampilan dan keahlian yang berbeda-beda”

terlihat bahwa karyawan masih belum diberi kebebasan dalam membuat keputusan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan masih banyak karyawan yang belum mempunyai ketrampilan yang baik pada PT. Gracia Griya Kencana Bandung

Tabel I.3

Hasil survey awal variabel Iklim organisasi

PERTANYAAN	JAWABAN			
	YA (%)		TIDAK (%)	
Terdapat rasa saling percaya antara karyawan dalam perusahaan ini.	6	20%	24	80%
Saya mendapat dukungan dari rekan – rekan dalam menyelesaikan tugas sehari – hari.	10	32%	20	68%
Saya bekerja pada ruangan yang nyaman	20	67%	10	33%
Saya selalu tepat waktu datang dan pulang kerja	18	60%	12	40%
Tingkat ketegasan atasan saya kepada bawahan membuat seluruh bawahan taat pada aturan yang berlaku	21	70%	9	30%

Sumber : PT. Gracia Griya Kencana

Berdasarkan hasil dari survey awal yang di lakukan terhadap 30 karyawan di PT. Gracia Griya Kencana yang dilihat pada table 1.3 tentang Iklim Organisasi mendapatkan hasil 80% responden menjawab rasa saling percaya antara karyawan dan 68% responden menjawab mendapat dukungan dari rekan kerja. Hasil ini diperkuat oleh hasil wawancara yang penulis lakukan kepada beberapa karyawan PT. Gracia Griya Kencana Bandung diantaranya bapak

Iyan yang mengungkapkan :

“bahwa belum adanya komunikasi yang baik sesama karyawan serta lingkungan sosial antar rekan kerja yang masih kurang baik”

Dilanjut dengan wawancara dengan bapak dendi mengungkapkan :

“karena karyawan diperusahaan ini masih memikirkan dirisendiri dan masih bersikap acuh tak acuh”

terlihat bahwa karyawan masih belum bisa memiliki rasa kepercayaan nya terhadap rekan kerjanya, dan masih belum ada rada saling mendukung antar rekan kerjanya untuk melaksanakan tugasnya pada PT. Gracia Griya Kencana Bamdung

Tabel I.4

Hasil survey awal variabel Kepuasan kerja karyawan

PERTANYAAN	JAWABAN			
	YA (%)		TIDAK (%)	
Disaat anda bekerja apakah anda sebagai karyawan merasa puas dengan hasil atau gaji tersebut?	8	25%	22	75%
Apakah anda sudah berfikir jauh untuk berpeluang promosi untuk berjenjang karir.?	14	45%	16	55%
Rekan kerja membuat suasana kerja menjadi lebih produktif	20	63%	10	37%
Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian saya	18	60%	12	40%
Saya memiliki kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan dengan "cara" saya sendiri	15	50%	15	50%
Ruang kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja	19	64%	11	36%
Atasan memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide atau masukan yang mungkin berguna	20	68%	30	32%

Sumber : PT. Gracia Griya Kencana

Berdasarkan hasil dari survey awal yang di lakukan terhadap 30 karyawan di PT. Gracia Griya Kencana yang dilihat pada table 1.4 tentang kepuasan kerja mendapatkan hasil 75% responden menjawab merasa belum puas dengan hasil atau gaji dan 55% responden menjawab berpeluang promosi untuk berjenjang karir. Hasil ini diperkuat oleh hasil wawancara yang penulis lakukan kepada beberapa karyawan PT. Gracia Griya Kencana Bandung diantaranya ibu

Entin yang mengungkapkan :

“karena saya merasa masih kurang gaji yang perusahaan berikan terhadap karyawan karena tidak sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan diperusahaan ini, bahkan bukan itu saja terkadang keterlambatan atau tidak tepat waktu dan tanggal saat pembayaran gaji kepada karyawan diperusahaan ini”

Dilanjut dengan wawancara dengan ibu :

In yang mengungkapkan :

“karena menurut saya karyawan diperusahaan ini tidak mempunyai keinginan berkembang untuk lebih maju dikarenakan merasa didalam pekerjaanya tidak ada perubahan atau tidak berkembang sama sekali”

Terlihat bahwa karyawan belum merasa puas dengan hasil yang didapat atau gaji, dan masih banyak karyawan yang belum bisa berfikir jauh tentang peningkatan karirnya pada PT. Gracia Griya Kencana Bandung

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Beberapa karyawan tidak memiliki kemampuan yang sama pada PT. Gracia Griya Kencana.
2. Masing-masing karyawan tidak mempunyai sikap yang baik antar sesama karyawan pada PT Gracia Griya Kencana.
3. Beberapa karyawan tidak mempunyai ketrampilan yang sama antar rekan kerjanya pada PT Gracia Griya Kencana.
4. Tidak semua karyawan diberikan kebebasan untuk mengambil keputusan pada PT Gracia Griya Kencana.
5. Tidak ada rasa saling percaya diri antar karyawan pada PT. Gracia Griya Kencana.
6. Tidak semua karyawan mendapatkan dukungan dari rekan-rekan kerjanya pada PT. Gracia Griya Kencana.
7. Karyawan masih belum merasa puas dengan gaji yang diberikan pada PT. Gracia Griya Kencana.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan diatas maka penulis ingin menguraikan hal sebagai berikut:

1. Bagaimana karakteristik individu pada PT. Gracia Griya Kencana
2. Bagaimana karakteristik pekerjaan pada PT. Gracia Griya Kencana
3. Bagaimana Iklim organisasi pada PT. Gracia Griya Kencana
4. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. Gracia Griya Kencana

5. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan karyawan pada PT. Gracia Griya Kencana
6. Apakah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Gracia Griya Kencana
7. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan karyawan pada PT. Gracia Griya Kencana.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data-data dan informasi yang diperlukan sebagaimana yang di gambarkan mengenai mengenai Pengaruh karakteristik individu karakteristik pekerjaan dan Iklim organisasi terhadap kepuasan karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada maksud penelitian, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui karakteristik individu di PT. Gracia Griya Kencana
2. Untuk mengetahui karakteristik pekerjaan di PT. Gracia Griya Kencana
3. Untuk mengetahui Iklim organisasi pada PT. Gracia Griya Kencana
4. Untuk mengetahui kepuasan karyawan pada PT. Gracia Griya Kencana
5. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan karyawan pada PT. Gracia Griya Kencana
6. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Gracia Griya Kencana

7. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan karyawan pada PT. Gracia Griya Kencana

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktisi

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan upaya membangun hubungan baik dengan objek dan subjek penelitian dan referensi bagi pengembangan penelitian di kemudian hari.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Kerja Tim dan loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui penerapan ilmu dan teori yang telah diperoleh dari perkuliahan dan membandikangnya dengan kenyataan yang terjadi serta melatih kemampuan analisis dan berfikir secara sistematis dan konseptual.

1.5 Lokasi Dan Waktu Peneliti

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat di PT. Gracia Griya Kencana Jl. Terusan Buah Batu No.05.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan bulan September 2018 sampai dengan bulan Maret 2018. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

