

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi yang di tandai dengan terjadinya perubahan-perubahan pesat pada kondisi ekonomi keseluruhan dan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi suatu perusahaan tidak dapat menghindari persaingan dengan perusahaan lain. Suatu perusahaan yang ingin berkembang harus mampu memanfaatkan sumber daya yang telah ada secara optimal. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Hal ini karena sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan. Sukses tidaknya suatu organisasi sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu berprestasi maksimal.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan organisasi. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauhmana sistem yang diterapkan di organisasi atau perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari karyawan maupun dari organisasi atau perusahaan. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya.¹

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dengan kemampuan sumber daya yang ada, dengan harapan apa yang menjadi suatu tujuan perusahaan atau organisasi akan tercapai. Agar organisasi dapat tampil efektif, maka individu

¹Arief Subyantoro, "Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 11, No. 1, Maret 2009, hlm. 11.

dan kelompok yang saling tergantung itu harus menciptakan hubungan kerja yang saling mendukung satu sama lain untuk menuju pencapaian tujuan organisasi.

Karakteristik individu pada diri seseorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif. Karakteristik individu akan mendukung perilaku yang kreatif dan pada akhirnya bermuara pada kreatifitas organisasi. Keterampilan yang kreatif juga akan mempengaruhi proses dimana faktor-faktor meliputi kepribadian, fleksibilitas, visualitas, dan imajinasi dimana semuanya memainkan bagian dari kemampuan individu untuk meliputi cara-cara baru untuk menerapkan pengalaman-pengalaman masa lalu dan membangun petunjuk atau arah, alternatif dan input ini yang kemudian akan menghasilkan pemecahan masalah yang kreatif, sepanjang lingkungan mendukung dan memungkinkan.

Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, model karakteristik pekerjaan (*job characteristics models*) dari Hackman dan Oldham (1980) adalah suatu pendekatan terhadap pemerikayaan jabatan (*job enrichment*) yang dispesifikasikan kedalam 5 dimensi karakteristik inti yaitu keragaman ketrampilan (*skill variety*), Jati diri dari tugas (*task identity*), signifikansi tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*) dan umpan balik (*feed back*). Setiap dimensi inti dari pekerjaan mencakup aspek besar materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti. Apabila seseorang melakukan pekerjaan yang sama, sederhana, dan berulang-ulang maka akan menyebabkan rasa kejenuhan atau kebosanan. Dengan memberi kebebasan pada karyawan dalam menangani tugas-tugasnya akan membuat seorang karyawan mampu menunjukkan inisiatif dan upaya mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan demikian desain kerja yang berbasis ekonomi ini merupakan fungsi dan faktor pribadi. Kelima karakteristik pekerjaan akan mempengaruhi tiga keadaan psikologis yang penting bagi karyawan, yaitu

mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya, ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kualitas kinerja, kepuasan kerja dan ketidakhadiran dan perputaran karyawan.

Kepuasan dapat dirumuskan sebagai respon umum pekerja berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempatnya bekerja. Kepuasan kerja ini akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkan ditempat bekerja. Persepsi pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status dan kebanggaan. Dalam persepsi ini juga dilibatkan situasi kerja pekerja yang bersangkutan yang meliputi interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan, dan kesempatan promosi. Selain itu di dalam persepsi ini juga tercakup kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pekerja dengan kondisi organisasi tempat bekerja yang meliputi jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan dan insentif.²

Menurut Locke dalam Munandar tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya. Keyakinan bahwa karyawan yang terpuaskan akan lebih produktif daripada karyawan yang tak terpuaskan merupakan suatu ajaran dasar diantara para manajer selama bertahun-tahun.

Masalah yang sering timbul di BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara dimana masih minimnya kepuasan karyawan yang dipengaruhi karakteristik individu, sebab karakter ini membawa seorang karyawan untuk mendesain pekerjaan yang diinginkannya, Dengan memberi kebebasan pada

²<https://elqorni.wordpress.com/2009/03/05/kepemimpinan-karakteristik-pekerjaan-dan-kepuasan-kerja/>. di akses 12 januari 2016

karyawan dalam menangani tugas-tugasnya akan membuat seorang karyawan mampu menunjukkan inisiatif dan upaya mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan padahal karyawan harus bekerja sesuai target dari perusahaan, akan tetapi karyawan banyak yang merasakan jenuh saat diberikan beban pekerjaan yang cukup berat. Selain itu, juga dipengaruhi karakteristik pekerjaan yang harus sesuai dengan latar belakang pendidikan biar dalam menjalankan beban pekerjaan mampu mengatasi ide-ide kreatif dengan harapan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan atau organisasi akan tercapai.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Arief Subyantoro pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman, dalam hasil penelitiannya dihasilkan bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja.³ Kepuasan kerja karyawan akan meningkat jika karakteristik individu mendukung, karakteristik pekerjaan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat ke dalam penelitian yang berjudul **"Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara"**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara ?
2. Apakah ada pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara ?
3. Apakah ada pengaruh antara karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara ?

³Arief Subyantoro, *Op. Cit*, hlm. 18. <http://eprints.stainkudus.ac.id>

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat yaitu :

1. Manfaat praktis
 - a. Bagi BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan acuan dalam pengambilan kebijakan sebagai upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan di BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara.
 - b. Bagi pihak lain, sebagai acuan akademis sekaligus menambah perbendaharaan perpustakaan STAIN Kudus, guna membantu para mahasiswa dalam menghadapi pemecahan masalah yang sama.
2. Manfaat teoritis
 - a. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dibidang ekonomi khususnya mengenai masalah kepuasan kerja karyawan
 - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah kepustakaan ilmu dibidang ekonomi.
 - c. Bagi penelitian selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan referensi dan menjadi data tambahan bagi penelitian selanjutnya.
 - d. Menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai kepuasan kerja karyawan di BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara.

E. Batasan Penelitian

Penelitian dibatasi:

1. Objek penelitian ini adalah BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara.
2. Responden dari Penelitian ini adalah Karyawan dari BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara yang bersedia memberikan jawaban dari kuesioner yang peneliti berikan.
3. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Adapun sistematika penulisan skripsi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagian awal

Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, abstraksi, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, dan halaman daftar gambar.

2. Bagian isi

Bagian isi ini terdiri dari beberapa bab yaitu

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini akan dikemukakan hal-hal mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori dan hasil penelitian terdahulu. Bab ini juga mengungkapkan kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang, jenis dan pendekatan penelitian, variabel penelitian, definisi

operasional, populasi, sampel dan tehnik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, uji instrumen, uji asumsi klasik, tehnik analisis data

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menguraikan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan yaitu tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi data penelitian, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, tehnik analisis data dan pembahasan hasil penelitian serta implikasi penelitian..

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisikan mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran dan penutup.

3. Bagian akhir

Dalam bagian ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan, dan lampiran-lampiran.