

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan merupakan sebuah organisasi, karena di dalam perusahaan terdapat berbagai unsur organisasi diantaranya adalah adanya sekumpulan orang yang saling bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Wijaya & Sirine, 2016). Dalam suatu perusahaan terdapat beberapa unsur sumber daya yang membentuk perusahaan tersebut, diantaranya adalah sumber daya uang, material, teknologi, dan manusia. Salah satu unsur sumber daya yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah unsur sumber daya manusia. Seseorang atau individu yang memiliki tugas dalam sebuah perusahaan dan bertanggungjawab untuk melaksanakan serta menyelesaikan tugasnya disebut sebagai sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan (Kiranayanti & Erawati, 2016). Tumbuh kembangnya organisasi atau perusahaan dapat ditentukan oleh unsur sumber daya manusia. Oleh karena itu, para karyawan yang merupakan unsur sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memerlukan perhatian khusus dari perusahaan dalam hal sarana dan fasilitas. Selain memperhatikan sarana dan fasilitas, perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan pribadi para karyawannya.

Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu hal yang harus menjadi perhatian dari perusahaan karena hal ini dapat mempengaruhi kestabilan dan hasil produksi dari sebuah perusahaan. Ada banyak pengertian tentang kepuasan kerja,

Singha dan Raychaudhuri (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi tingkah laku individu sehingga perilaku individu tersebut akan membawa keuntungan bagi sebuah organisasi. Davis (dalam Tong, Canon., Ip Wah Tak, Walder., & Wong, Anthony., 2014) mengatakan bahwa suatu kenikmatan dan ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan saat melakukan pekerjaan dapat diartikan sebagai kepuasan kerja. Seseorang dapat mengalami kepuasan kerja jika merasakan suatu perasaan puas yang disebabkan oleh pemikiran tentang kebutuhan material dan psikologis yang sudah terpenuhi melalui hasil kerjanya. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan nyaman atau perasaan tidak nyaman yang dialami oleh karyawan saat bekerja. Locke (dalam Tong, 2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. George dan Jones (dalam Tong, 2014) menyebutkan kepuasan kerja merupakan gabungan dari perasaan serta kepercayaan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang pada saat ini, tingkat kepuasan kerja seseorang dapat dikategorikan dari tingkat ketidakpuasan kerja yang ekstrim sampai tingkat kepuasan kerja yang luar biasa. Karyawan yang bekerja di kantor yang kecil atau menengah dengan perencanaan terbuka secara konsisten melaporkan tingkat kepuasan kerja yang rendah (Otterbring T, Pareigis J, Wästlund E, Makrygiannis A, Lindström A, 2017). Aziri (dalam Venkatesh, 2016) mengatakan bahwa pemikiran tentang kebutuhan material dan psikologis yang dibutuhkan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menimbulkan suatu perasaan yang disebut dengan kepuasan kerja.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi perasaan karyawan yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah jenis pekerjaan, penghasilan atau gaji yang diterima, hubungan dengan atasan yang memberikan supervisi, rekan kerja, serta kondisi kerja (Munandar, 2010). Faktor-faktor inilah yang akan mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja serta kesejahteraan individu merupakan efek dari berbagai jenis pekerjaan yang penting untuk dipahami (Otterbring, 2017). Kepuasan dan ketidakpuasan kerja akan berdampak pada beberapa hal, seperti produktivitas perusahaan, ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja dari sebuah perusahaan, serta akan berdampak pula pada kesehatan para karyawan. Keadilan dalam organisasi juga merupakan salah satu mediator yang mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan atau mempertahankan pekerjaan mereka (Al-Kilani, 2017). Selain terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, terdapat aspek-aspek yang ada dalam kepuasan kerja. Taber dan Alliger (dalam Al-Kilani, 2017) mengatakan kepuasan kerja memiliki dua jenis ukuran, yaitu kepuasan kerja secara menyeluruh dan kepuasan kerja yang meliputi beberapa aspek saja. Aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan telah diungkap oleh beberapa tokoh, menurut Panggabean (dalam Sukidi & Wajdi, 2016) perasaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja meliputi dua aspek. Aspek yang pertama adalah aspek yang berhubungan dengan pekerjaan, meliputi upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan. Aspek

yang kedua adalah aspek yang berhubungan dengan diri karyawan, meliputi umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan. Robbins (1996) mengemukakan aspek-aspek kepuasan kerja meliputi kerja yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Pada dasarnya, sesuatu yang diinginkan dan sesuatu yang akan diperoleh seseorang akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Orang yang memiliki keinginan sangat banyak dan hasil yang diperolehnya paling sedikit adalah orang yang paling tidak merasa puas, sedangkan orang yang memiliki keinginan sangat banyak dan memperoleh seluruh keinginannya adalah orang yang paling merasa puas. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah jenis pekerjaan. Dalam Klasifikasi Baku Jabatan Indonesia tahun 2014, jenis pekerjaan dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu pekerjaan yang monoton dan pekerjaan yang tidak monoton.

Arini dan Dwiyanti (2015) membagi keadaan bekerja menjadi dua kategori yaitu monoton dan tidak monoton. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu, sedangkan monoton adalah berulang-ulang selalu sama. Kerja monoton dapat berarti melakukan kegiatan yang sama secara berulang-ulang. Berkebalikan dengan kerja monoton, kerja non monoton adalah melakukan kegiatan yang berbeda dan tidak diulang-ulang. Luthans (dalam Ardiani, 2017) mengatakan jenis pekerjaan yang monoton dan tidak bervariasi dapat menyebabkan kebosanan bagi karyawan.

Kebosanan kerja merupakan salah satu fenomena umum yang sering dialami karyawan, karyawan merasa bosan akan pekerjaannya disebabkan oleh jenis

pekerjaan yang monoton. Bersumber dari hasil wawancara terhadap orang yang bekerja di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta di bagian operator mesin, dirinya mengatakan bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah mengoperasikan mesin tertentu untuk membuat kain. Proses pembuatan yang lama karena jumlah produksi yang banyak serta jenis pekerjaan yang monoton inilah yang menimbulkan kelelahan dan kebosanan pada karyawan tersebut. Karyawan dapat mengalami kebosanan kerja jika karyawan melakukan pekerjaan secara monoton atau berulang-ulang, selain itu kegiatan kerja yang cenderung tidak menarik juga akan menimbulkan kebosanan kerja pada karyawan. Suatu kebosanan kerja dapat dialami oleh karyawan yang memiliki spesialisasi dalam suatu jenis pekerjaan, sehingga karyawan tersebut akan melakukan rutinitas pekerjaan yang sama secara terus menerus setiap harinya. Kebosanan adalah hal yang biasa terjadi pada karyawan, namun ketika kebosanan ini terjadi secara terus-menerus pada karyawan maka kebosanan kerja akan menjadi masalah bagi suatu perusahaan. Meskipun kebosanan kerja yang ditimbulkan oleh jenis pekerjaan monoton dapat mempengaruhi kondisi perasaan karyawan sehingga karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya, tidak memungkiri juga bila ada karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya yang monoton. Karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama secara terus menerus dapat merasa puas karena dirinya tidak perlu mengeluarkan energi lebih untuk mengerjakan jenis pekerjaan yang berbeda. Jenis pekerjaan yang bervariasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan dapat merasa tidak puas disebabkan pekerjaan yang dilakukannya memerlukan banyak energi karena dia harus melakukan pekerjaan

yang berbeda-beda dalam satu hari kerja. Bersumber dari hasil wawancara terhadap orang yang bekerja di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta di bagian keamanan, ia mengatakan bahwa dirinya merasa senang karena pekerjaan yang dilakukannya bervariasi dan tidak membosankan. Meskipun begitu seorang karyawan juga dapat merasa puas karena pekerjaan yang dilakukannya dalam satu hari kerja bervariasi dan tidak monoton sehingga dia tidak mengalami kebosanan kerja. Fenomena lain yang peneliti dapatkan berdasarkan wawancara kepada karyawan yang bekerja di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta adalah karyawan yang bekerja monoton dan non monoton menerima gaji yang tidak sama, selain itu karyawan yang bekerja monoton dan non monoton juga merasa kondisi lingkungan kerja serta rekan kerja mereka yang berbeda dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Sebelum bekerja karyawan melalui tahap seleksi dan ditempatkan sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya. Keterampilan ini akan menentukan seberapa berat tantangan yang dirasakan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, semakin terampil karyawan maka beban tantangan yang dirasakannya semakin ringan. Berdasarkan wawancara kepada karyawan yang bekerja di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta karyawan juga merasakan bahwa tantangan pekerjaan yang dirasakannya ini berdampak pada kepuasan kerjanya. Fenomena ini menjelaskan bahwa jenis pekerjaan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang di dalamnya terdapat aspek kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, dan hal tersebut menggugah minat peneliti untuk

meneliti lebih jauh tentang perbedaan kepuasan kerja karyawan yang bekerja monoton dan non monoton.

### **B. Rumusan Masalah**

Adakah perbedaan kepuasan kerja karyawan yang bekerja berdasarkan jenis pekerjaan monoton dan non monoton di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Perbedaan kepuasan kerja antara karyawan yang melakukan jenis pekerjaan monoton dan non monoton.
2. Tingkat kepuasan kerja karyawan yang melakukan jenis pekerjaan monoton.
3. Tingkat kepuasan kerja karyawan yang melakukan jenis pekerjaan non monoton.
4. Tingkat kepuasan kerja mana yang lebih tinggi.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini dapat memperkaya khasanah ilmu Psikologi khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai Kepuasan Kerja bagi ilmuwan.

## **2. Manfaat praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan atau organisasi mengenai kepuasan kerja karyawan yang bekerja monoton dan karyawan yang bekerja non monoton pada saat ini dan mampu menjadi materi pertimbangan dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan.