

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap pegawai secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama, hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya.

Bertahannya sebuah organisasi salah satunya adalah sumber daya manusia yang memiliki peran penting didalamnya. Walaupun banyak sarana dan prasarana yang berkualitas tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang memiliki tingkat loyalitas tinggi terhadap pekerjaannya organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Kunci dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia yang secara alami senang dalam pekerjaannya. Oleh sebab itu sebuah perusahaan perlu memahami tentang kepuasan kerja pegawai, karena untuk mengetahui tolak ukur terciptanya pegawai yang berkualitas. Kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena “kepuasan” mempunyai konstanta yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negative tentang pekerjaannya.

Menurut Herzberg dalam Ardana (2009, h.23) Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif

terhadap pekerjaan itu .Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi pegawai, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Menurut Lawler dalam Robbins, (2015:180), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha

dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Menurut Luthans (2011) kepuasan kerja seseorang dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, gaji, kesempatan promosi, supervise.

Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan adalah seluruh individu mulai dari bawahan sampai dengan atasan, yang bekerja dan menjadi anggota dalam perusahaan. Manusia merupakan penggerak setiap proses pekerjaan yang ada di dalam perusahaan, betapapun canggihnya alat yang digunakan perusahaan tidak ada yang luput dalam pengawasan dari manusia, maka dari itu sumber daya manusia hampir tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya dan merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan hal itu banyak perusahaan berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar para pegawai dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan lebih baik dan optimal. Keberadaan manusia merupakan sumber daya yang paling istimewa, keistimewaan yang ada pada manusia adalah satu-satunya sumber daya di dalam perusahaan yang mempunyai pikiran, perasaan, dan kepribadian yang berbeda- berbeda.

Kepribadian pegawai yang berbeda-beda menjadikan pegawai mempunyai ciri khas tersendiri sehingga membentuk suatu karakteristik individu pada pegawai. Baik buruknya karakteristik individu pegawai tergantung bagaimana mereka mengaplikasikannya. Karakteristik individu yang berbeda-beda ini disebabkan oleh usia, jenis kelamin, jumlah tanggungan, status pernikahan, dan pengalaman kerja pegawai.

Menurut Robbins (2015:46), mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi Karakteristik individu mencakup diantaranya ialah: 1.)Usia, 2.)Jenis kelamin, 3.)Status perkawinan, 4.) Jumlah tanggungan, 5.) Masa jabatan.

Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda juga pada perusahaan. Pegawai dengan karakteristik yang baik akan menjadikan pegawai tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan. Begitupun sebaliknya, pegawai dengan karakteristik yang buruk akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang. Berdasarkan hal itulah dapat dipastikan bahwa perusahaan memiliki kriteria tertentu mengenai pegawai yang akan mereka pekerjakan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa pegawai merupakan aset penting sehingga perusahaan perlu memperhatikan keberadaannya dengan memfasilitasi kebutuhan pegawai dalam bekerja, Selain karakteristik individu ada juga faktor yang berpengaruh langsung pada pegawai dan tidak dapat dipisahkan dalam tercapainya suatu tujuan perusahaan yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai beraktivitas sehari-hari, dan segala sesuatu fisik atau non fisik yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, berdasarkan hal itu perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja pada perusahaan, karna lingkungan kerja yang baik dapat meminimalisir kemangkiran kerja pada pegawai serta mempermudah pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja yang dilakukan dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan. Sebaliknya pula lingkungan kerja yang buruk dapat menjadi penyebab kemangkiran kerja pegawai dan menghambat aktivitas pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dan mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sehingga kinerja yang di hasilkan oleh pegawai menjadi tidak efektif dan efisien. Menurut Sedarmayati (2009:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial". Bagi individu, hubungan interpersonal yang baik dapat menjadi faktor yang menentukan kesuksesan karir dan memfasilitasi pekerjaan. Individu juga mendapatkan dukungan sosial dari rekan sekerjanya, sehingga dapat mengurangi stres akibat tekanan pekerjaan. Hal tersebut dapat berdampak bagi produktivitas individu dan kepuasan kerja. Tujuan

dibinanya hubungan antar manusia dalam organisasi yaitu untuk mencegah timbulnya konflik terutama konflik antar pribadi dalam organisasi tersebut yang biasanya dapat merugikan aktivitas organisasi. Manfaat dari hubungan antar pribadi yang baik pada suatu organisasi adalah setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan, adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan, pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal. Bila seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka ia akan berusaha sekuat tenaga untuk meningkatkan kinerjanya. Sikap ketidakpuasan karyawan dalam bekerja ditunjukkan dengan banyak karyawan yang mempunyai semangat rendah dalam bekerja, cepat lelah dan bosan, emosinya sering tidak stabil dan kemangkiran karyawan.

Dengan melihat gejala-gejala yang berkenaan dengan Karakteristik Individu, Hubungan Interpersonal, Dan Lingkungan Kerja, maka ada beberapa gejala permasalahan/fenomena-fenomena yang mendasarinya, yaitu:

Berdasarkan pengamatan peneliti mengamati bahwa usia masih menjadi masalah. Pegawai yang usianya lebih tua atau lanjut usia akan lebih sulit untuk memulai karir baru ditempat lain, begitupula mempunyai tingkat kemangkiran tak

terhindarkan lebih dibandingkan pegawai yang usianya lebih muda, dikarenakan kesehatan yang memburuk karena penuaan. Hal ini berdampak pada menurunnya tingkat Kepuasan Kerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Ponorogo

Fenomena yang berkenaan dengan Hubungan Interpersonal :

Berdasarkan pengamatan peneliti ditemukan fenomena yaitu terdapat hubungan interpersonal antar Pegawai yang kurang baik, dikarenakan status sosial, kurangnya sikap percaya, saling menerima pendapat satu sama lain, kurang adanya empati, dan juga kurangnya sikap suportif antar Pegawai yang menimbulkan semangat kerja menurun sehingga tidak tercapai kepuasan kerja yang optimal.

Fenomena yang berkenaan dengan Lingkungan Kerja :

Berdasarkan pengamatan peneliti ditemukan fenomena yaitu suasana kerja yang kurang mendukung, dikarenakan masih terdapat sebagian pegawai melanggar peraturan yang telah ditetapkan dan juga kurang lengkapnya fasilitas kerja sehingga kepuasan kerja pegawai mengalami penurunan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Hubungan Interpersonal, dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Ponorogo”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa perumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Ponorogo?
- b. Apakah terdapat pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Ponorogo?
- c. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Ponorogo?
- d. Apakah terdapat pengaruh Karakteristik individu, Hubungan Interpersonal, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Ponorogo?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengumpulkan data yang diperlukan kemudian memproses dan menganalisisnya berdasarkan teori yang didapatkan untuk mendapatkan kesimpulan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Ponorogo
- b. Untuk mengetahui pengaruh Hubungan Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Ponorogo

- c. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Ponorogo
- d. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu, Hubungan Interpersonal, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Ponorogo

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti

Bertujuan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta dapat menambah pengetahuan mengenai masalah Kepuasan kerja Pegawai yang terjadi dalam suatu perusahaan.

- 1. Bagi Instansi

Diharapkan dapat menjadikan bahan pemikiran dalam Kantor Pengadilan Ponorogo dalam upaya meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai.

- 2. Bagi Umum

Diharapkan dapat dijadikan sebagai ilmu, referensi, pengetahuan dan meningkatkan wawasan pembaca sebagai perbandingan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan aspek sumber daya manusia.

- 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan baru dan pengetahuan yang bisa dijadikan acuan untuk pembuatan proposal berikutnya khususnya pada mata kuliah manajemen sumber daya

manusia tentang Pengaruh Karakteristik Individu, Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Ponorogo

