

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah potensi yang tergantung dalam diri manusia untuk mewujudkan peranannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung demi menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Peran sumber daya manusia dalam sebuah instansi, baik itu instansi pemerintah pusat maupun pemerintah daerah memiliki kedudukan yang sangat penting bagi keberlangsungan sebuah instansi tersebut. Meskipun adanya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh instansi tanpa adanya tenaga manusia yang menjalakkannya maka tidak akan berhasil memproduksi barang dan jasa sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh instansi. Untuk itu perusahaan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar tercapainya kinerja secara maksimal sehingga tujuan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia sebagai karyawan perusahaan adalah perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Seorang karyawan akan mengupayakan semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketika ia merasakan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Keyakinan bahwa karyawan yang merasa puas jauh lebih produktif bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas telah menjadi prinsip dasar diantara para manajer selama bertahun-tahun (Robbins & Judge, 2016). Menurut (Mariyanti, 2018) kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang baik secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan sebagai hasil pengetahuan dan penilaian karyawan terhadap pekerjaan yang pada akhirnya akan mengarahkan karyawan pada tingkah laku tertentu. Sedangkan menurut (Adhan, et al; 2020) kepuasan kerja terkait seberapa jauh karyawan puas dengan pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja, menurut (Gilmer, 2000) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (Lih: As'ad, 2003) dan karakteristik pekerjaan juga merupakan salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja. (Wexley dan Yukl, 2003) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan faktor utama yang ditemukan secara konsisten dalam pembentukan kepuasan kerja. Studi-studi tentang pentingnya perbedaan karakteristik pekerjaan menemukan secara konsisten bahwa sifat pekerjaan itu sendiri adalah determinan utama dari kepuasan kerja.

Karakteristik pekerjaan tidak lepas dari membahas perancangan pekerjaan. Pekerjaan yang baik harus lebih baik dari sekedar sekumpulan tugas yang harus dilakukan sebagaimana yang dihasilkan oleh informasi analisis. Karakteristik pekerjaan menurut (Berry dan Houtson 2010) adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggungjawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan. Sehingga pengkajian tentang karakteristik pekerjaan merupakan hal yang penting bagi manajemen sumber daya manusia dalam menganalisa sifat-sifat pekerjaan untuk dipertimbangkan dalam perancangan pekerjaan. Dari berbagai permasalahan tersebut, kemudian dikembangkan sebuah model karakteristik pekerjaan yang selanjutnya disebut sebagai teori karakteristik pekerjaan.

Terdapat lima karakteristik utama yang berhubungan dengan tiga kondisi psikologis yang membentuk dasar model yang menghasilkan outcomes yang bermanfaat secara intrinsik dan ekstrinsik (Hackman dan Oldham, 1985). Karakteristik pekerjaan menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan.

Hackman dan Oldham, menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan kedalam lima dimensi inti yang terdiri atas variasi keterampilan, Identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

Variasi keterampilan sebagai tingkat sejauh mana pekerjaan membutuhkan beberapa kegiatan, kemampuan dan bakat. Identitas sebagai tingkat sejauh mana individu menyelesaikan pekerjaan sebagai hasil identifikasi pekerjaan dari awal hingga akhir. Signifikansi tugas sebagai tingkat sejauh mana pekerjaan berpengaruh pada kehidupan orang lain baik di dalam atau luar organisasi. Otonomi sebagai tingkat sejauh mana pekerjaan memberikan karyawan keleluasaan, serta umpan balik sebagai tingkat sejauh mana karyawan menerima informasi secara langsung dari aktivitas kerja terikat efektifitas kinerja.

Dilihat dari hasil penelitian (Hoki ,2017) menyatakan bahwa Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti mengadopsi pendekatan ini berpendapat bahwa kepuasan kerja seorang individu ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan yang akan memenuhi kebutuhan individu tersebut. Tuntutan pekerjaan bisa membantu karyawan menyesuaikan pekerjaan mereka dengan mengurangi ketidakpastian dan meminimumkan risiko pembelajaran melalui trial and eror dan mengarahkan sikap kerja yang positif. Namun demikian, penelitian yang dilakukan oleh (Januardi et al; 2021) menunjukkan hal yang berbeda, yakni karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini diduga karena ada faktor atau variabel lain yang berperan dalam mempengaruhi hubungan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Untuk mengatasi inkonsistensi hasil riset tersebut, maka penting untuk menyusun model penelitian baru salah satunya dengan mengevaluasi kondisi atau variabel yang dapat mempengaruhi hubungan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menambahkan keterlibatan kerja sebagai variabel intervening. Faktor ini disebut faktor intervening yang mana merupakan faktor atau variabel yang mempengaruhi hubungan antara dua variabel menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2019).

Keterlibatan kerja termasuk salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut (Baumruk dan Gorman, 2006) jika karyawan memiliki rasa keterlibatan yang tinggi dengan perusahaan, akan meningkatkan perilaku

umum, salah satunya yaitu tetap bekerja di perusahaan walaupun ada peluang untuk bekerja di tempat lain. Selanjutnya (Park and Gursoy, 2012) berpendapat bahwa ketika karyawan terlibat dengan pekerjaan, hal ini akan mempengaruhi karakter psikologis karyawan, misalnya kepercayaan diri dan optimis, akan mendorong karyawan lebih jauh lagi dan hal ini akan mendorong kepuasan kerja dan berakibat pada rendahnya turnover intention karyawan.

Naifiudin, 2020 dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pencapaian tujuan organisasi karyawan harus memiliki sudut pandang yang positif yang menyebabkan perilaku dan sikap yang baik terhadap pekerjaan dan organisasinya dan dalam perilakunya menunjukkan rasa semangat, dedikasi dan keasyikan dalam bekerja, maka karyawan tersebut telah memiliki rasa keterikatan dengan organisasi. Seorang karyawan yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi pada organisasi memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan organisasi, antusias dalam bekerja, mampu bekerja sama dengan karyawan lain, berbicara hal yang baik mengenai organisasi dan bekerja melebihi harapan organisasi.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi MLH plywood. Dengan bahan yang berasal dari hutan lokal Jambi. Plywood sering disebut dengan triplex atau kayu lapis sejenis papan pabrikan yang terdiri dari lapisan kayu (kayu vanir) yang direkatkan. Plywood terbuat dari lembaran tipis kayu yang arah seratnya disusun saling melintang. Dalam melakukan produksi selain memerlukan mesin maka perusahaan membutuhkan karyawan untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak bisa mesin lakukan. Dengan adanya quality control yang ketat sehingga menghasilkan kualitas yang terbaik. Perusahaan tersebut menawarkan produk yang terbaik yang dapat menunjang bisnis khususnya di bidang interior dan industri furniture. Maka dari itu PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi mengelola karyawan dan melakukan penilaian kerja secara objektif, dengan berbagai indikator penilaian yang terukur serta relevan sesuai bagian atau jabatan masing-masing.

Untuk meningkatkan pelayanan yang diberikan karyawan pihak manajemen harus senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang mendorong karyawan

bekerja dengan produktif, salah satunya yaitu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi dapat dilihat dari daftar gaji karyawan. Ada beberapa aspek yang dapat dilihat untuk melaksanakan kepuasan kerja karyawan. Berikut daftar gaji karyawan PT Duren Mandiri Fortuna Jambi yaitu:

Tabel 1.1
Daftar gaji karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi

NO	GOL	GAJI POKOK	TUNJANGAN JABATAN	TUNJANGAN MAKAN	TOTAL
1	IA	2.650.000	-	-	2.650.000
2	IB	2.650.000	150.000	250.000	3.050.000
3	IIA	3.000.000	250.000	250.000	3.500.000
4	IIB	3.500.000	250.000	250.000	4.000.000
5	IIIA	3.500.000	500.000	250.000	4.250.000
6	IIIB	4.000.000	500.000	250.000	4.750.000
7	IVA	4.500.000	500.000	250.000	5.250.000
8	IVB	5.000.000	1.000.000	250.000	6.250.000
9	VA	6.000.000	1.500.000	250.000	7.750.000
10	VB	7.500.000	2.000.000	250.000	9.750.000

Sumber: Data daftar gaji karyawan PT Duren Mandiri Fortuna Jambi, 2022

Tabel 1.1. menginformasikan dapat diperoleh gaji seluruh karyawan yang bekerja. PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi memberikan gaji kepada karyawan secara adil dan rutin setiap bulannya dengan disesuaikan pada level dan masa kerja karyawan tersebut, dengan tujuan yang diharapkan perusahaan supaya karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dan juga meningkatkan kepuasan sehingga dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya pada perusahaan. Pemerintah provinsi Jambi bersama Dewan Pengupahan telah menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) tahun 2022 sebesar Rp 2,649,034. Dasar penetapan UMP Jambi adalah dari data pertumbuhan ekonomi Jambi yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Jambi. Di setiap level jabatan dan golongan memiliki perbedaan gaji dan tunjangan, karyawan yang ingin naik ke tingkat selanjutnya membutuhkan waktu dengan masa kerja yang cukup lama dan perbedaan gaji setiap level yang tinggi sehingga dapat dirasakan oleh karyawan masih kurang dikarenakan adanya perbedaan kompensasi.

Untuk memperkuat data diatas dan mengetahui gambaran kepuasan kerja karyawan secara individu pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi. Peneliti melakukan survei awal pada tanggal 5 November 2022 dengan 15 sampel karyawan. Dalam pengambilan survei ada beberapa pernyataan yang diajukan

menggunakan dimensi dan indikator menurut (Robbins & Judge, 2015), dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Hasil survei awal kepuasan kerja PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi

No	Pernyataan	STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
Pekerjaan itu sendiri						
1	Karyawan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang	0	0	6	5	4
2	Karyawan mendapat pekerjaan yang bervariasi	0	0	4	6	5
3	Karyawan mendapat pekerjaan yang menantang	0	2	5	5	3
Gaji						
4	Karyawan menerima gaji tepat waktu	0	3	8	4	0
5	Karyawan Menerima gaji sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan	0	5	4	3	3
6	Karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima	0	4	6	3	2
Promosi						
7	Karyawan mendapatkan kesempatan untuk pengembangan karir	0	3	7	3	2
8	Karyawan mendapat kesempatan promosi jabatan yang terbuka untuk semua di perusahaan tersebut	3	2	6	4	0
9	Karyawan diberi promosi sesuai prosedur dan persyaratan	0	3	4	5	3
Pengawas						
10	Karyawan mendapat pengawasan secara rutin	0	0	3	8	4
11	Karyawan mendapatkan bimbingan atas pekerjaan yang akan dilakukan	0	0	4	9	2
12	Karyawan diberi informasi yang jelas oleh pengawas	0	3	6	3	3
Rekan Kerja						
13	Karyawan mendapat rekan kerja yang ramah	0	0	2	8	5
14	Karyawan dapat bekerja sama dengan tim	0	0	1	10	4
15	Karyawan nyaman bekerja sama dengan rekan kerja	0	0	0	8	7
Total		3	25	66	84	47
Persentase		1,3%	11,11%	29,3%	37,3%	20,8%

Sumber : Data diolah peneliti,2022

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat dari jawaban responden mengenai kepuasan kerja pada PT Duren Mandiri Fortuna Jambi. Dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 15 karyawan. Jawaban dari responden 1,3% dan 11,11%

menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju atas pernyataan mengenai kepuasan kerja. Berdasarkan hasil laporan survei awal tersebut, terindikasi karyawan masih merasa kurang puas seperti sistem gaji dan ketidaksesuaian pekerjaan yang diberikan yang belum sesuai harapan para karyawan, hal ini menggambarkan kepuasan kerja pada PT Duren Mandiri Fortuna Jambi belum optimal, karena masih rendahnya tanggapan positif dari karyawan.

Faktor-faktor yang menjadi pengaruh kepuasan kerja yang dirasakan karyawan menurut (Sari et al;2017) 5 faktor yaitu gaji dengan sistem upah secara adil, kebijakan promosi yang dapat membuat karyawan berkembang melalui kenaikan jabatan, rekan kerja yang saling mendukung, atasan yang senantiasa memberikan arahan dan membimbing dalam bekerja, dan pekerjaan itu sendiri yang dapat memberikan kesempatan untuk mereka menggunakan keterampilannya serta membuat karyawan merasa mampu mengerjakan pekerjaannya. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan bisa memberi karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

Berdasarkan survei awal yang diperoleh dari wawancara dengan general manager pada PT Duren Mandiri Fortuna Jambi diperoleh informasi bahwa salah satunya persoalan yang harus diselesaikan oleh PT Duren Mandiri Fortuna Jambi saat ini adalah kepuasan kerja karyawan. Dilihat dari pemberian karakteristik pekerjaan sesuai kemampuan karyawan dilakukan dengan cara memberikan karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas dari karyawan untuk melakukan pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditentukan. Kepuasan kerja karyawan tidak efektif apabila karakteristik pekerjaan yang diterima karyawan sangat berat. Dapat dilihat dari hasil penelitian (Indah, 2017) menyatakan bahwa, “karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan”.

Untuk mengetahui seberapa besar karakteristik pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja peneliti juga melakukan survei awal pada 5 November 2022 melalui beberapa pertanyaan dengan sampel 15 karyawan. Dalam pengambilan survei ada beberapa pernyataan yang diajukan menggunakan dimensi dan

indikator menurut (Hackaman & Oldham,1985), dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.3
Hasil survei awal karakteristik pekerjaan PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi

No	Pernyataan	STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
Variasi Keterampilan						
1	Karyawan bekerja menggunakan keahlian bersifat variatif untuk menyelesaikan pekerjaan	0	0	8	4	3
2	Karyawan mengerjakan pekerjaan yang rutin dan bersifat terus menerus	0	3	5	3	4
3	karyawan dituntut untuk dapat menggunakan keterampilan yang beragam	0	5	7	3	0
Identitas Tugas						
4	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tahapan-tahapan dan prosedur	0	3	4	4	4
5	Karyawan mampu menghitung peluang dan hasil yang diharapkan dalam pekerjaannya	0	2	7	3	3
6	Karyawan memiliki kemampuan untuk mengerjakan keseluruhan tahap penyelesaian pekerjaan	1	3	6	4	1
Signifikansi Tugas						
7	Karyawan merasa memiliki peran sangat penting dalam setiap pekerjaan	0	3	7	4	1
8	Karyawan selalu ingin meningkatkan hasil pekerjaannya, sehingga memberikan pengaruh yang baik bagi perusahaan	0	3	8	4	0
9	Karyawan selalu menginginkan bahwa pekerjaannya adalah bagian atas keberadaannya yang sangat berarti untuk perusahaan	1	2	7	2	3
Otonomi						
10	Karyawan diberikan pilihan dalam memutuskan cara, waktu dan prosedur yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya	0	3	5	5	2
11	karyawan diberikan tanggung jawab dan kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaannya	0	1	6	4	4
12	karyawan diberikan hak atas keberhasilan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab	0	1	5	4	5
Umpan Balik						
13	Karyawan akan secara rutin dievaluasi oleh pihak manajemen mengenai tingkat aktivitas kerja	0	0	5	7	3
14	Karyawan selalu mendapatkan petunjuk dan bimbingan untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang lebih baik	0	0	4	10	1
15	Karyawan akan lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik manakala hasil pekerjaannya sangat memuaskan	1	0	6	4	4
Total		3	29	90	65	38
Persentase		1,3%	12,8%	40%	28%	16,8%

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Pada Tabel 1.3 dapat dilihat dari jawaban responden mengenai karakteristik pekerjaan pada PT Duren Mandiri Fortuna Jambi. Dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 15 karyawan. Jawaban responden sebanyak 1,3% dan 12,8% masih menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju atas pernyataan mengenai karakteristik pekerjaan. Hal ini diduga karena karakteristik pekerjaan terhadap para karyawannya terlalu besar dikarenakan ketidaksesuaian tugas dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Karakteristik pekerjaan yang berlebihan yang diterima oleh para karyawan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mengelolah sumber daya manusia yang berkualitas. Sehingga para karyawan bisa mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja dan jika diberikan tugas maka mereka bisa mampu menyelesaikannya dengan baik. Jika karakteristik pekerjaan yang diberikan melebihi batas kemampuan seorang karyawan pasti kepuasan kerja yang dihasilkan oleh karyawan tidak akan maksimal. Ada beberapa hasil penelitian yang menyatakan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerjanya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu (Robbins, 2001). Menurut Luthans (dalam Tanuwijaya, 2010), mengemukakan jika orang tidak puas dalam bekerja, maka mereka tidak akan giat dalam bekerja, tidak termotivasi dalam bertugas, tidak menjalankan tugas dengan optimal, dan kinerjanya akan menurun.

Menurut Robin & judge (2016) terdapat 4 respon atau tanggapan mengenai ketidakpuasan kerja. Exit (respon keluar) yang mengarahkan perilaku untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri. Voice (respon suara), respon ini mencakup secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, membahas masalah dengan atasan, dan melakukan aktivitas serikat pekerja. Loyalitas, respon ini secara pasif tetapi optimis menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi dihadapan eksternal. Serta respon menelantarkan atau respon pengabaian secara pasif memungkinkan kondisi memburuk dan termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan kronis, berkurangnya usaha dan tingkat kesalahan yang meningkat.

Untuk mengetahui tingkat keterlibatan kerja PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi dengan melihat data ketidakhadiran karyawannya. Untuk mendata ketidakhadiran karyawan, perusahaan melakukan absensi dan evaluasi perbulan agar dapat mendata karyawan yang tidak datang. Untuk melihat tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi pada tahun 2022 dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1.4
Data Absensi PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi Tahun 2022

Bulan	JP (Orang)	JHK (Hari)	JLH Absensi (hari)	Tingkat Absensi (%)
Januari	258	25	40	0,62
Februari	258	23	32	0,53
Maret	258	25	56	0,86
April	258	24	12	0,19
Mei	258	19	47	0,95
Juni	258	25	25	0,38
Juli	258	26	45	0,67
Agustus	258	23	27	0,45
September	258	26	69	1,02
Oktober	258	24	55	0,88
November	258	25	20	0,31
Desember	258	24	34	0,54
Rata - Rata				0,61

Sumber Data: Data Absensi Karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi 2022

Dari tabel dapat dilihat bahwa hasil tingkat absensi karyawan tersebut dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Jumlah karyawan} \times \text{JHK}} \times 100\%$$

Keterangan:

JP : Jumlah Karyawan

JHK : Jumlah Hari Kerja

JLH : Jumlah Absensi

Dari tabel 1.4 dapat dilihat bahwa hasil tingkat absensi dari bulan Januari sampai Desember 2022 dengan rata – rata 0,61% dengan tingkat absensi terbesar pada bulan september 2022 yaitu 1,02% dengan jumlah absensi sebanyak 69 orang. Tingkat ketidakhadiran karyawan masih mengalami fluktuasi yang artinya masih kurangnya rasa keterlibatan karyawan pada pekerjaannya. Hal tersebut diduga diakibatkan karakteristik pekerjaan yang belum sesuai seperti pekerjaan yang mereka terima setiap harinya terlalu berat untuk kapasitas

kemampuan perseorangan saat bekerja sehingga membuat mereka lelah. Jika karakteristik pekerjaan yang diterima karyawan tidak terlalu berat maka kepuasan kerja akan meningkat dan bisa membantu perusahaan untuk mencapai tujuan utama dari perusahaan.

Untuk mengurangi pengaruh yang diberikan oleh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja maka diperlukan keterlibatan kerja. Oleh karenanya, untuk mengetahui gambaran awal mengenai keterlibatan kerja pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi peneliti melakukan survei awal dengan menggunakan kuesioner pada 5 November 2022 dengan memberikan kuesioner kepada 15 karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi.

Tabel 1.5
Hasil survei awal keterlibatan kerja PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi

No	Pernyataan	STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
Aktif berpartisipasi						
1	Karyawan selalu ikut serta dalam pekerjaan	0	0	7	6	2
2	Karyawan selalu inisiatif untuk mengerjakan tugas yang belum selesai	0	0	6	4	5
3	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin	0	2	4	6	3
Pekerjaan sebagai yang utama						
4	Karyawan merasa kepuasan utama berasal dari pekerjaan	0	1	3	4	7
5	Karyawan merasa depresi jika mengalami kegagalan dalam pekerjaannya	0	2	6	3	4
6	Bersedia untuk memberikan usaha yang besar untuk perusahaan	0	0	6	4	5
Pekerjaan sesuatu yang penting untuk harga diri						
7	Karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang dikerjakan	0	2	7	4	2
8	Karyawan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan	1	4	6	4	0
9	Karyawan mempunyai komitmen atas tugas yang diberikan	1	2	7	5	0
Total		2	13	52	40	28
Persentase		1,4%	9,6%	38,5%	29,6%	20,7%

Sumber : Data diolah peneliti,2022

Dilihat dari tabel 1.5 diatas bahwasannya keterlibatan karyawan masih belum efektif dijalankan pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi. Berdasarkan uraian diatas jawaban responden sebesar 11% masih menyatakan tidak setuju atas pernyataan yang diberikan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar faktor tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Adapun penelitian mengenai keterlibatan kerja menurut (Ningrum et al: 2017) keterlibatan kerja dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dan memberikan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Hal tersebut merupakan bukti seseorang menyukai pekerjaannya dan menunjukkan seberapa besar pekerjaan tersebut dapat memuaskan keinginan seseorang, sehingga karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi cenderung akan sangat menikmati pekerjaannya.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik bagi individu dan organisasi. Bagi individu penelitian kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi organisasi atau perusahaan kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Kepuasan kerja karyawan didalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kepuasan kerja juga bisa mengalami penurunan. Di sebuah perusahaan tidak jarang juga para pemimpin tidak mengetahui faktor-faktor penyebab ketidakpuasan sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Banyak perusahaan mengalami masalah pada kepuasan karyawannya mulai dari insetif yang kurang, tempat kerja yang kurang nyaman hingga masalah kenaikan jabatan karyawan apabila dibiarkan maka akan terjadi tingkat pengabaian yang sangat tinggi. Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan, umumnya dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan hubungan yang positif antara sesama karyawan. Karyawan yang berkualitas dapat dicapai apabila karakteristik pekerjaan yang diterima karyawan sesuai dengan kapasitas yang dimiliki.

Karakteristik pekerjaan yang berlebihan yang diterima oleh para karyawan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk

mengelola karyawan yang berkualitas. Sehingga karyawan bisa mendapatkan keserasian dalam bekerja dan jika diberikan tugas maka mereka bisa mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Jika karakteristik pekerjaan yang diberikan melebihi batas kemampuan seorang karyawan pasti kepuasan kerja yang dihasilkan oleh karyawan tidak akan maksimal.

Pemberian tugas yang di berikan oleh perusahaan juga harus dilihat terlebih dahulu skill yang di punya oleh karyawan agar penyelesaian tugas yang diberikan membuahkan hasil yang maksimal atau efektif seperti yang terjadi pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi. Hal ini juga bisa memicu mereka untuk terwujudnya kepuasan kerja yang baik.

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja melalui keterlibatan kerja sebagai variabel *Intervening* pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi”**

1.2. Rumusan Masalah

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh sebuah perusahaan karena seseorang yang masuk dan bergabung dengan perusahaan memiliki berbagai keinginan dan kebutuhan menjadi harapan untuk dipenuhi di tempat kerjanya, mengingat bahwa karyawan merupakan unsur penting perusahaan. Kepuasan kerja mempunyai dampak yang berarti bagi perusahaan karena dengan terciptanya keadaan ini maka akan menimbulkan efek positif dalam perusahaan yang adanya sifat-sifat pekerjaan yang selaras dengan karyawan maupun perusahaan sehingga menimbulkan kestabilan dalam perusahaan yang pada akhirnya mendorong produktivitas kerja serta tercapainya tujuan perusahaan dalam jangka waktu tertentu (Ilahi et al:2017). Kardila et al: 2016 berpendapat menyengangkan atau tidak menyenangkan suatu keadaan atas suatu pekerjaan, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang, data kepuasan dan studi pendahuluan yang peneliti lakukan, terindikasi 29,3% karyawan masih belum merasakan kepuasan

dalam bekerja. Hal ini diduga ada kaitannya dengan karakteristik pekerjaan yang diberikan kepada karyawan terlalu besar sehingga karyawan abai terhadap pekerjaannya dimana karyawan masih sering tidak hadir disaat jam kerja yang mengakibatkan hasil kerja karyawan sering tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan perusahaan.

Karakteristik pekerjaan merupakan perwujudan sikap internal karyawan dalam mengidentifikasi karakteristik pekerjaannya menjadi salah satu faktor pemicu Keterlibatan. Rendahnya keterlibatan karyawan sehingga berakibat munculnya permasalahan. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan memerlukan individu yang tepat sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada. Bila masing-masing karyawan sudah mengetahui jenis pekerjaan apa yang dihadapi dan cara khusus untuk menanganinya, maka hal ini dapat mempengaruhi pekerjaannya.

Dari uraian diatas, maka masalah pokok dalam penelitian ini dapat dispesifikasikan lebih lanjut menjadi beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan dan keterlibatan kerja PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi?
2. Bagaimana pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap kepuasan kerja PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi?
3. Bagaimana pengaruh Karakteristik pekerjaan terhadap keterlibatan kerja PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi?
4. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi?
5. Bagaimana Keterlibatan Kerja mampu memediasi karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gambaran kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan dan keterlibatan kerja pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi
2. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi
3. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik pekerjaan terhadap keterlibatan kerja pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi
4. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi
5. Untuk mengetahui Keterlibatan Kerja mampu memediasi Karakteristik Pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil yang telah dicapai dalam penelitian ini diharapkan penulis untuk menambah pengetahuan serta wawasan yang luas terutama yang berhubungan dengan teori tentang Karakteristik Pekerjaan terhadap kepuasan kerja serta keterikatan pekerjaan yang diketahui sebagai keterlibatan kerja sebagai bahan referensi maupun acuan bagi peneliti selanjutnya yang berkeinginan untuk melanjutkan penelitian di bidang yang sama

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil yang telah dicapai dalam penelitian ini mampu memberikan masukan maupun saran kepada perusahaan ataupun organisasi yang bergerak dalam bidang apapun untuk memajukan tujuan utama yang ingin dicapai. Serta yang terutama memberikan sumbangan yang positif terhadap PT. Duren Mandiri Fortuna yang dijadikan tempat untuk melakukan penelitian ini.