

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Mangkunegara (2013:4) Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber daya manusia secara garis besar adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Menurut Ismail (2010:15) Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan mempermudah organisasi mencapai visi, misi dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Dessler, G. (2013:4) Dalam menghadapi tantangan dan dinamika pasar yang terus berubah, perusahaan modern semakin menyadari pentingnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sebagai kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya berperan dalam menjalankan operasional sehari-hari, tetapi juga dalam mendorong inovasi,

meningkatkan produktivitas, dan menciptakan budaya kerja yang positif. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan strategi yang efektif dalam merekrut, melatih, dan mempertahankan talenta terbaik, sehingga dapat memaksimalkan potensi Sumber daya manusia untuk mendukung visi dan misi organisasi, dalam era globalisasi yang semakin berkembang, sumber daya manusia menjadi salah satu aset terpenting dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh gaji dan fasilitas, tetapi juga oleh interaksi dengan rekan kerja dan karakteristik pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019, hlm. 74). Sikap ini bisa positif, artinya karyawan atau anggota organisasi merasa puas, atau bisa juga berarti ketidakpuasan terhadap segala aspek pekerjaan, termasuk kondisi kerja, beban kerja, kompensasi, dan risiko. Kepuasan kerja mengacu pada sejauh mana karyawan puas dengan pekerjaannya, termasuk aspek-aspek seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta pengakuan dan penghargaan yang diterima. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi dan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi.

Menurut Sutrisno (2016:74) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Karyawan merasa terpuaskan

kebutuhannya maka akan semakin meningkat pula motivasi kerja dan produktivitas kerjanya, sehingga tujuan perusahaan 10 akan tercapai.

Menurut Siagian (2001 : 295) menjelaskan bahwa pembahasan mengenai kepuasan kerja bukan hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Rekan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang luas menuntut semua orang untuk menjalin kerja sama dengan rekan kerja dengan berbagai tipe dan 3 karakter. Rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan. (Nitisemito, 2001:159) Rekan kerja yang baik dapat dilihat dari adanya kompetisi yang sehat, karyawan yang saling menghormati, karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah dan suasana kekeluargaan yang ada dalam organisasi.

Menurut Robbins (2003) Karakteristik pekerjaan adalah suatu kondisi pekerjaan yang dapat menentukan kesesuaian seseorang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang dilaksanakan. Karakteristik pekerjaan yang dirancang dengan baik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika pekerjaan

dirancang untuk memberikan variasi, otonomi, umpan balik, dan lingkungan yang mendukung. Karyawan yang cenderung termotivasi, puas, dan produktif. Dalam sebuah organisasi mengelola karakteristik pekerjaan secara efektif dapat berkontribusi pada retensi karyawan, mengurangi turnover dan menciptakan kinerja yang lebih baik.

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. (Simamora, 2004) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan.

Menurut Hackman (2010) karakteristik pekerjaan akan mempengaruhi keadaan psikologi bagi seseorang itu akan merasa keberartian mengenai aspek-aspek pekerjaan yang dihadapi, kemudian akan merasakan tanggung jawab terhadap hasil dari suatu pekerjaan yang dibuat dan dapat mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh untuk menghadapi pekerjaan, serta peningkatan mutu tenaga kerja yang selanjutnya akan memperoleh hasil akhir yaitu motivasi kerja internal yang tinggi, kinerja yang berkualitas tinggi, kepuasan kerja serta rendanya absensi dan rotasi tenaga kerja.

Alasan memilih judul Pengaruh Rekan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang karena rekan kerja dan karakteristik pekerjaan adalah dua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin baik hubungan antara karyawan dengan adanya komunikasi yang efektif, kerja sama yang harmonis dan saling mendukung antar rekan kerja mampu meningkatkan rasa nyaman dan memotivasi dalam bekerja, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Sementara karakteristik pekerjaan yang mencakup kejelasan tugas, tanggung jawab serta variasi pekerjaan sangat berperan penting dalam menentukan persepsi positif karyawan terhadap pekerjaan. Pekerjaan yang menantang dan sesuai dengan kemampuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Masalah yang diamati terkait kepuasan kerja karyawan pada Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang yaitu kualitas kerja karyawan yang belum optimal, seperti: kesalahan dalam keterlambatan menyelesaikan tugas dan kurangnya inisiatif atau kreatifitas sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Menurut Luthans (2006), kinerja karyawan sering kali mencerminkan tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula motivasi dan semangat kerja yang ditunjukkan oleh karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini relevan dengan kondisi yang terjadi pada Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang tahun 2024. Berikut ini penilaian kinerja karyawan Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang selama tahun 2024:

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan pada Kopdit Swasti Sari

Cabang Kupang Tahun 2024:

No	Aspek Penilaian												
	Kualitas pekerjaan	Kuantitas pekerjaan	Kepatuhan deadline	Kemampuan komunikasi	Kerja sama tim	Inisiatif & proaktif	Kepemimpinan	Kepemimpinan & kedisiplinan	Pengembangan diri	Sikap terhadap perusahaan & rekan kerja	Total skor	Indeks kepuasan kinerja	Indikator Penilaian
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	80	Sangat baik
2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38	76	Baik
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	80	Sangat baik
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	80	sangat baik
5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	36	72	Baik
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	80	Sangat baik
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	80	Sangat baik
8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	78	baik
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	78	baik
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	80	Sangat baik
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	80	Sangat baik
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	80	Sangat baik
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	80	Sangat baik
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	80	Sangat baik
15	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	36	72	baik
16	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38	76	baik
17	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38	76	baik
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	78	baik
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	80	Sangat baik
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	80	Sangat baik
21	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	37	74	Baik
22	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	30	60	baik
23	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	34	68	baik
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	80	Sangat baik
25	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37	74	Baik
26	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	32	64	Baik
27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	78	Baik
28	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	78	Baik
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	80	Sangat baik
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	80	Sangat baik

Sumber : Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang

Keterangan: Berdasarkan tabel 1.1 diatas Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan Pada
Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang sebagai berikut :

10-39 : Buruk

40-59 : Cukup

60-80: Sangat Baik

81-100: Sangat Baik

Berdasarkan tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan diatas dapat di simpulkan bahwa Sebagian besar karyawan memiliki kinerja "Sangat Baik" 15 dari 30 karyawan mendapat skor 80-100 (kategori Sangat Baik). Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh karyawan memenuhi hampir semua aspek penilaian dengan nilai maksimal (4). Kinerja baik mendominasi sisanya 15 karyawan berada dalam rentang 60-80 (kategori baik). Beberapa aspek seperti kepemimpinan, inisiatif & proaktif atau kemampuan komunikasi perlu ditingkatkan pada kelompok ini . skor terendah Ada pada 60 (karyawan nomor 22) karyawan ini perlu evaluasi lebih mendalam terutama pada aspek kepemimpinan (nilai 2) dan sikap terhadap perusahaan & dan rekan kerja (nilai 3). Tidak ada karyawan dengan kinerja buruk atau sangat cukup, semua karyawan memenuhi standar minimal dan tidak ada karyawan yang berada dibawah skor 60. Konsisten kualitas kerja, aspek kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan kepatuhan terhadap *deadline* umumnya bernilai tinggi (4), menunjukan konsisten dalam produktivitas dan ketepatan waktu. Aspek kepemimpinan menjadi poin dengan variasi nilai bervariasi (beberapa karyawan mendapatkan nilai 2 dan 3) pelatihan kepemimpinan & inisiatif fokus pada peningkatan aspek kepemimpinan dan proaktif untuk karyawan yang berkinerja baik.

Penelitian terdahulu oleh Dina Christin S, dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan

rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian service PT. Riau Cemerlang Pekanbaru (2015). Hasil penelitian menunjukkan secara parsial rekan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan kerja karyawan bagian service PT. Riau Cemerlang Pekanbaru.

Penelitian terdahulu oleh Abdur Kadir, dkk (2017) dengan judul pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia,Tbk (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia,Tbk. Dan secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka penulis hendak melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH REKAN KERJA DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KOPDIT SWASTI SARI CABANG KUPANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu ”Pengaruh Rekan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang “.

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah persoalan yang akan penulis teliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah rekan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang ?

2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang?

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan persoalan penelitian diatas maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang.
2. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang.

1.4.2 Manfaat Dari Penelitian

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi peneliti lanjutan .

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini menjadi bahan informasi dan sebagai tambahan bahan refrensi juga perbaikan.