

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana dan sumber dana yang cukup, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Untuk menciptakan perusahaan yang memiliki kinerja tinggi perlu dibangun budaya yang kuat dan terpadu dari berbagai cara agar tercipta hasil yang luar biasa. Perusahaan akan dapat bersaing dan bertahan dalam kondisi persaingan yang semakin global dan intens, jika para eksekutif organisasi dalam mengelola organisasinya memperhatikan pemangku kepentingan dari berbagai kepentingan yang berbeda atau saling berlawanan (Safaria dan Yunastiwi, 2018:2).

Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya. Dengan produktivitas tenaga kerja yang tinggi diharapkan aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik, sehingga dapat mencapai tujuannya. Robbins (2014: 154) mengatakan, bahwa suatu organisasi adalah produktif jika organisasi itu mencapai tujuan-tujuannya, dan mencapainya dengan merubah masukan menjadi keluaran dengan biaya paling rendah.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan organisasional

dapat dicapai dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan dimana pegawai memandang pekerjaannya (Silen, 2017:163).

Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya (Ikhtigun dan Pratiwi, 2018:51).

Semakin besar karagaman aktivitas yang dilaksanakan oleh seorang pekerja, pekerjaan tersebut semakin tidak menjemukan. Pekerjaan-pekerjaan yang sangat membosankan adalah pekerjaan dengan aktivitas-aktivitas yang sama, sederhana dan berulang-ulang setiap beberapa menit, atau ratusan kali setiap hari. Suatu pekerjaan yang mencakup semakin banyak keterampilan dan bakat-bakat yang relevan dengan identitas dari pekerja, pekerja semakin lebih merasakan bahwa ia melaksanakan pekerjaan yang berarti ketimbang sekedar

menepati waktu. Selanjutnya Robbins (2014: 167) mengatakan, bahwa pekerjaan yang memiliki otonomi akan memberikan kepada pemangku jabatan tersebut suatu perasaan tanggung jawab pribadi untuk hasil-hasilnya dan jika suatu pekerjaan memberikan umpan balik, maka karyawan akan mengetahui seberapa efektif dia bekerja.

Modal psikologi menurut Luthans, dkk (2012: 34) merupakan suatu konstruk yang menggambarkan potensi dan kapasitas psikologis positif yang dimiliki seseorang yang tersusun atas percaya diri (*self-efficacy*), optimisme (*optimism*) harapan (*hope*), dan ketahanan (*resiliency*). Organisasi dan individu penting untuk mempersiapkan diri dalam persaingan global yang ada. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh individu adalah dengan cara meningkatkan modal psikologi mereka. Modal psikologi ini merupakan aset atau modal yang telah ada pada tiap individu tersebut, aset yang dapat mengembangkan diri seseorang serta sikap yang dapat dilatih dan dimiliki semua orang.

Menurut Robbins (2014: 94) dalam suatu perusahaan ataupun suatu organisasi, *Job involvement* timbul sebagai respon terhadap suatu pekerjaan atau situasi tertentu dalam lingkungan kerja. Dengan kata lain suatu jenis pekerjaan atau situasi dalam lingkungan kerja akan mempengaruhi orang tersebut makin terlibat atau tidak dalam pekerjaannya. Dalam hal ini yaitu keterkaitan seseorang dalam pekerjaan diluar dari pekerjaan yang sebenarnya ditanggung. Tingkat keterlibatan kerja tinggi antara karyawan dapat menjadi efektif untuk meningkatkan kedua bentuk kinerja serta mendorong lebih positif sikap dan perilaku. Hubungan antara keterlibatan kerja dan individu secara

batin mendalam dan kompleks, baik berjalan dengan cara mencapai nilai pekerjaan yang merupakan sumber penghasilan. Bekerja merupakan bagian dari individu antara lain citra diri, dan karena itu keterlibatan kerja adalah sarana penting untuk memuaskan kebutuhan yang mendalam dan memungkinkan melalui ekspresi diri (Safaria dan Yunastiwi, 2018:2).

Organisasi perlu memperhatikan *work engagement* karyawan karena berkaitan dengan hasil bisnis yang penting seperti kesediaan karyawan untuk terus bekerja di perusahaan, produktivitas, keuntungan, loyalitas, dan kenyamanan pelanggan. Semakin karyawan memiliki rasa keterikatan yang tinggi dengan perusahaan; pendapatan usaha juga akan meningkat. Dalam *work engagement*, terdapat energi dan fokus yang melekat pada karyawan yang membuat mereka mampu memberikan potensi penuh pada pekerjaannya. Hal ini juga dapat meningkatkan kualitas tanggung jawab dan motivasi untuk berkonsentrasi secara eksklusif pada apa yang mereka lakukan (Leiter dan Bakker, 2013: 74).

Kinerja karyawan yang meningkat juga di butuhkan oleh PT. Muria Bahari Indonesia. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, kinerja karyawan pada PT. Muria Bahari Indonesia telah mengalami penurunan. Ini ditandai dengan tugas kantor yang terselesaikan tidak tepat waktu dari waktu yang ditetapkan. Misalnya laporan yang seharusnya selesai pada tanggal 1 Maret, baru selesai pada 3-4 hari yang ditetapkan, sehingga berdampak pada laporan-laporan lain yang terkait. Disamping itu tingkat absensi karyawan yang

terlambat juga mengalami kenaikan, hal ini dapat dilihat dari tabel daftar frekuensi kehadiran dan kepelangan karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.1

Absensi dan Mutasi Karyawan PT. Muria Bahari Indonesia Tahun 2021

No	Bulan	Keterangan						Jumlah Karyawan
		Tepat Waktu	Terlambat	Sakit	Ijin	Alfa	Resign	
1.	Januari	58	1	65	11	10	8	153
2.	Februari	55	1	70	9	10	8	153
3.	Maret	62	0	61	10	11	9	153
4.	April	66	0	66	9	10	2	153
5.	Mei	62	0	60	12	13	6	153
6.	Juni	51	0	65	10	10	17	153
7.	Juli	58	0	68	9	10	8	153
8.	Agustus	61	1	65	10	9	7	153
9.	September	50	1	60	10	11	21	153
10.	Oktober	61	0	63	9	13	7	153

Sumber: Data Karyawan PT. Muria Bahari Indonesia, Tahun 2023.

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa tingkat *resign* karyawan, rata-rata 7 hingga 8 karyawan yang keluar setiap bulannya. Sehingga masih adanya tugas atau pekerjaan pokok yang belum terlaksana dan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Berikut ini merupakan data kinerja karyawan PT. Muria Bahari Indonesia.

Tabel 1.2
Kinerja Karyawan PT. Muria Bahari Indonesia Tahun 2022

No	Bulan	Produksi (bulan)		Persentase
		Target	Realisasi	
1.	Januari	700 kg	680 kg	97,1%
2.	Februari	700 kg	650 kg	92,9%
3.	Maret	700 kg	640 kg	91,4%
4.	April	700 kg	675 kg	96,4%
5.	Mei	700 kg	670 kg	95,7%
6.	Juni	700 kg	680 kg	97,1%
7.	Juli	700 kg	685 kg	97,9%
8.	Agustus	700 kg	650 kg	92,9%
9.	September	700 kg	640 kg	91,4%
10.	Oktober	700 kg	675 kg	96,4%
Rata-rata		700 kg	664,5kg	94,92%

Sumber: Data Produktivitas Karyawan PT. Muria Bahari Indonesia, 2021.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa pencapaian kinerja karyawan PT. Muria Bahari Indonesia pada tahun 2021 masih fluktuatif dan kurang dari target. Terlalu banyak keterampilan yang harus dikuasai pada bidang produksi di perusahaan yaitu ketrampilan mengupas kepiting dengan cepat dan tidak menyisakan daging di tulang-tulang kepiting karena hal tersebut mempengaruhi berat produksi daging kepiting. Karyawan lebih memilih untuk beres-beres persiapan pulang dibanding menyelesaikan tugas hingga bel berbunyi. Beberapa permasalahan tersebut melatarbelakangi dilakukannya penelitian mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan, modal psikologi dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja.

Riset gap yang melatarbelakangi penelitian ini adalah adanya perbedaan penelitian. Pada variabel karakteristik pekerjaan, hasil penelitian Bangun (2017), Pramudhita (2020) serta Ikhtiyang dan Pratiwi (2018)

menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun hasil penelitian Samud, dkk (2021), Chandra, dkk (2019) serta Astutik dan Priantono (2020) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian Ramdhani dan Sridadi (2019), Sihombing dan Sitanggung (2018) serta Affandy (2017) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun Ikhtiar dan Pratiwi (2018), Samud, dkk (2021) serta Chandra, dkk (2019) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel modal psikologi, hasil penelitian Dai dan Akey-Torku (2020), Silen (2017), serta Agustini (2020) menunjukkan bahwa modal psikologi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun hasil penelitian Ikhtiar dan Pratiwi (2018), Zaman dan Tjahyaningsih (2017) serta Ngwenya dan Perlser (2020) menunjukkan bahwa modal psikologi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian Ikhtiar dan Pratiwi (2018), Zaman dan Tjahyaningsih (2017) serta Meilia dan Setyowati (2017) menunjukkan bahwa modal psikologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun Silen (2017), Ngwenya dan Perlser (2020) serta Soleha, dkk (2017) menunjukkan bahwa modal psikologi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel keterlibatan kerja, hasil penelitian Silen (2017), Samud, dkk (2021) serta Maulinda dan Nurlina (2017) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun hasil

penelitian Munparidi dan Sayuti (2020), Rini dan Hazizma (2017) serta Marwan, dkk (2020) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian Silen (2017), Ngwenya dan Pelser (2020) serta Erisman (2019) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun Safaria dan Yunastiwi (2018), Meilia dan Setyowati (2017) serta Munparidi dan Sayuti (2020) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel kepuasan kerja, hasil penelitian Silen (2017), Zaman dan Tjahyaningsih (2017) serta Munparidi dan Sayuti (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian Wijaya (2018), Paparang, dkk (2021) serta Chandra, dkk (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, membuat penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh karakteristik pekerjaan, modal psikologi dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja, dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Modal Psikologi dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di PT. Muria Bahari Indonesia)”**.

1.2 Ruang Lingkup

Agar permasalahan tidak menyimpang dari apa yang diharapkan, maka perlu adanya pembatasan masalah yang berguna untuk memudahkan penulis dalam melaksanakan penelitian. Maka penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti secara garis besar membahas mengenai analisis pengaruh karakteristik pekerjaan, modal psikologi dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi PT. Muria Bahari Indonesia. Maka dalam penelitian ini peneliti membatasi permasalahan sebagai berikut:

1. Variabel dalam penelitian ini yaitu:
 - a. Variabel eksogen : karakteristik pekerjaan, modal psikologi dan keterlibatan karyawan.
 - b. Variabel endogen : kinerja karyawan.
 - c. Variabel intervening : kepuasan kerja.
2. Obyek penelitian pada PT. Muria Bahari Indonesia.
3. Subyek penelitian pada karyawan PT. Muria Bahari Indonesia bagian produksi.
4. Waktu penelitian ini mulai bulan September 2021 hingga September 2022.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah kinerja karyawan PT. Muria Bahari Indonesia pada tahun 2021 masih fluktuatif dan kurang dari target.

Terlalu banyak keterampilan yang harus dikuasai pada bidang produksi di perusahaan yaitu ketrampilan mengupas kepiting dengan cepat dan tidak menyisakan daging di tulang-tulang kepiting karena hal tersebut mempengaruhi berat produksi daging kepiting. Karyawan lebih memilih untuk beres-beres persiapan pulang dibanding menyelesaikan tugas hingga bel berbunyi. Berdasarkan uraian di atas, maka di dapat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada PT. Muria Bahari Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh modal psikologi terhadap kepuasan kerja pada PT. Muria Bahari Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT. Muria Bahari Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Muria Bahari Indonesia?
5. Bagaimana pengaruh modal psikologi terhadap kinerja karyawan pada PT. Muria Bahari Indonesia?
6. Bagaimana pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Muria Bahari Indonesia?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Muria Bahari Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada PT. Muria Bahari Indonesia.
2. Menganalisis pengaruh modal psikologi terhadap kepuasan kerja pada PT. Muria Bahari Indonesia.
3. Menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT. Muria Bahari Indonesia.
4. Menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Muria Bahari Indonesia.
5. Menganalisis pengaruh modal psikologi terhadap kinerja karyawan pada PT. Muria Bahari Indonesia.
6. Menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Muria Bahari Indonesia.
7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Muria Bahari Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Manfaat penelitian tersebut terurai sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai perbendaharaan karya ilmiah di perpustakaan yang nantinya dapat dipergunakan sebagai acuan bilamana ada mahasiswa yang ingin mengambil tema sejenis dengan usulan penelitian skripsi ini. Memberikan informasi dan pengetahuan bagi pembaca mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan, modal psikologi dan keterlibatan karyawan, dengan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberikan masukan dan pemikiran bagi pengambilan keputusan atas permasalahan penurunan kinerja karyawan pada PT. Muria Bahari Indonesia melalui identifikasi karakteristik pekerjaan, modal psikologi dan keterlibatan karyawan, dengan kepuasan kerja demi kinerja karyawan yang lebih baik yang akan berdampak positif bagi kemajuan perusahaan selanjutnya.