

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini tingkat persaingan dalam usaha menjadi semakin tinggi, untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut suatu perusahaan harus bisa mengembangkan dan mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia harus terus berkembang, karena tak seperti mesin yang selalu mengalami perubahan dan perkembangan, karena perubahan yang terjadi tersebut akan menimbulkan berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi dan diatasi dengan baik dalam menjalankan karakteristik pekerjaan karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan bila sumber daya manusianya menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi.

Karakteristik pekerjaan disini merupakan sifat-sifat khusus yang terdapat dalam suatu pekerjaan. Besarnya keberadaan sifat-sifat itu oleh bagaimana pun pihak manajemen merancang suatu pekerjaan.

Lawler (dalam Manik, 2005) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan secara langsung dapat mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan terhadap pekerjaannya. Individu menginginkan kepuasan kerja dalam pekerjaannya harus bereaksi secara positif terhadap empat inti dari pekerjaan. Empat aspek inti diadaptasi dari Turner dan Lawrence (dalam Manik, 2005) yaitu :

1. Keterampilan, 2. Identitas tugas, 3. Otonomi, 4. Umpan balik. Konsep ini

kemudian dikembangkan oleh Hackman & Oldham (dalam Manik, 2005) dan ditambahkan satu aspek lagi yaitu aspek signifikansi tugas.

Hasil penelitian dari Hackman (dalam Manik, 2005) mendukung hipotesis yang mengatakan bahwa karyawan pada pekerjaan dengan dimensi ini yang tinggi akan menunjukkan motivasi kerja yang baik dan kepuasan dalam bekerja, prestasi kerja yang baik dan tingkat kehadiran dalam menjalankan tugas yang tinggi.

Salah satu dari beberapa teori tentang karakteristik pekerjaan yang terkenal adalah model karakteristik pekerjaan yang ditemukan oleh Hackman & Oldham (dalam Manik, 2005). Model ini dapat mengatasi kelemahan dari model sebelumnya dan merupakan penyempurnaan dari teori-teori karakteristik pekerjaan diatas.

Simamora (2004) mengemukakan bahwa model karakteristik pekerjaan merupakan suatu pekerjaan terhadap pemerayaan pekerjaan (*job enrichment*).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa model karakteristik pekerjaan merupakan suatu pekerjaan yang sesuai dengan keahlian/keterampilan seseorang, dimana pekerjaan yang dilakukan seseorang dapat mempengaruhi sikap, perilaku dan kepuasan kerja seseorang.

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan-kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting dalam bidang psikologi industri adalah mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Untuk itu,