BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang Masalah

Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya dengan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam mengerjakan pekerjaan. Pekerjaan yang kurang menantang dapat menimbulkan cepat lelah, bosan, jenuh dan pekerjaan yang menantang menjadi frustasi dan merasa dirinya gagal. Robbins dan Judge, (2013: 208) Menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan yang positif tentang pekerjaan hasil evaluasi dari karakteristiknya.

Robbins dan Judge, (2015:50) menyatakan ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu : (1) gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil, (2) pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan, (3) rekan kerja yaitu, seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan, (4) atasan atau pengawasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan, (5) promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan atau tidak (6) lingkungan kerja yang lingkungan fisik dan psikologis.Hughes ,(2012), kepuasan kerja yang dikaitkan dengan sikap seseorang tentang pekerjaan dan beberapa alasan yang menjadikan kepuasan kerja merupakan konsep yang paling penting

bagi pimpinan. Oleh sebab itu kepuasan kerja pegawai tidak hanya mempunyai emosional tetapi jugamemiliki karakteristik individu dan persepi yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan. Kenyataannya fenomena yang terjadi pada PT. Pelabuhan Indonesia III Regional Jawa Timur Tanjung Perak Surabaya masih banyak karyawan yang memiliki kepuasan kerjanya belum optimal.Kepuasan kerja karyawan bisa dipengaruhi dengan lingkungan kerja yang kurang luas, hubungan antara sesama rekan kerja perlu ditingkatkan. Sering kali yang mendapatkan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuannya ditinggalkan atau diserahkan ke rekan kerjanya. Merasa tidak bisa menyelesaikan target perusahaan, karyawan menjadi bosan dan semangatnya menurun. Sehingga menyebabkan suatu masalah bagi pemimpin dalam mencapai target perusahaan. Beberapa karyawan yang mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya, prestasi, menyelesaikan pekerjaan sesuai target maka pimpinan berhak memberi gaji yang adil sesuai dengan tingkat kreativitas karyawan.

Budaya kerja merupakan nilai,perilaku dan norma yang dilakukan oleh setiap karyawan bertujuan mengembangkan organisasi dalam perusahaan. Dengan adanya budaya kerja tercerminkan perilaku,sikap,kepercayaan setiap karakter individu masing-masing. Membangun budaya kerja berawal dari pimpinan, agar menjadi bekal setiap karyawan guna meningkatkan cerminan positif terhadap pekerjaan. Nawawi (2003:65), kebiasaan yang dilakukan berulang kali oleh karyawan dalam organisasi untuk membiasakan diri memang tidak ada sanksi yang tegas,

namun jika karyawan telah setuju untuk mentaati budaya kerja dan menjadi kebiasaan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai tujuan. Perusahaan ada beberapa budaya kerjanya belum optimal dikarenakan karyawan belum sepakat dan tidak pelanggaran yang tegas, tetapi jika setiap karyawan membangun dan mendukung budaya kerja akan menjadi kebiasaan dan menimbulkan emosional positif dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Ndraha (2005), sikap terhadap pekerjaan termasuk unsur budaya kerja yang termasuk kesukaan akan menjalankan suatu pekerjaan yang dibandingkan dengan kegiatan yang lainnya seperti bersantai atau memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri dan merasa terpaksa melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan kemampuannya.

Robbins (2015:721), budaya kerja merupakan organisasi yang mengacu ke sistem makna bersama dipatuhi oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lainnya. Sistem makna bersama jika ditaati merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi,dengan karakteristik individu yang terbentuk menjadikan karakter yang profesional. Karyawan membutuhkan pembentukkan karakter dari pengalaman organisasi sebelumnya, dengan adanya karakteristik individu yang terbentuk menjadi tingkat kinerja yang optimal dan budaya kerja terlaksanakan sesuai tujuan perusahaan. Karakteristik individu merupakan minat,sikap terhadap diri sendiri dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi karyawan, pengetahuan karyawan tentang pekerjaan dengan suasana hati yang

positif,perasaan yakin dan nilai-nilai Ardana,DKK 2012:31). Minat dan sikap terhadap diri sendiri yang mencerminkan suasana hati yang positif.

Kenyataanya fenomena pada PT.Pelabuhan Indonesia III Regional Jawa Timur Tanjung Perak Surabaya belum menerapkan budaya kerja kepada seluruh karyawan, mentaati budaya kerja belum optimal karna belum disepakati bersama dan tidak ada pelanggaran yang tegas dari pimpinan.Beberapa karyawan tidak memakai atribut lengkap, meninggalkan pekerjaan yang tidak sesuai dan menyelesaikan pekerjaan tidak fokus menghambat konsetrasi.Sikap dan perilaku terhadap budaya kerja yang disepakati menciptakan kesuksesan dan tercapainya suatu tujuan bagi perusahaan.

Berdasarkan penjelasan budaya kerja dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, artinya dengan budaya kerja yang optimal karyawan lebih merasa senang dan puas dalam bekerja (Brahmasari 2004:16). Karakteristik individu dan kepuasan kerja karyawan yang menyatakan bahwa berpengaruh positif dan signifikan. Bagi pimpinan menjadi panutan untuk setiap karyawan guna untuk meningkatkan perasaan positif dan menjadikan kepuasan tersendiri bagi karyawan.

Permasalahan sering muncul dalam perusahaan ketika kepuasan kerja karyawan menurun karena kepuasan karyawan tidak sesuai yang diharapkan. Pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Regional Jawa Timur Tanjung Perak Surabaya di bagian divisi sumber daya manusia (SDM) memiliki sikap dan watak yang berbeda, sikap membantu sesama rekan kerja dengan

menyelesaikan pekerjaan, bekerja sama dalam membuat konsep dan kreativitas untuk mencapai target perusahaan supaya lebih berkembang. Beberapa karyawan mempunyai sikap dan watak yang berbeda cenderung meninggalkan pekerjaanya, menyelesaikan pekerjaan setiap individu juga berbeda dengan mendengarkan musik, berbicara berlebihan disaat jam kerja.Dengan demikian budaya kerja, karakteristik individu, kepuasan kerja perlu seimbang dan diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan meningkat.

Dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab sebagai perusahaan Pelabuhan Indonesia III Regional Jawa Timur Tanjung Perak Surabaya demi memenuhi kepuasan karyawan yang diharapkan.Salah satu bentuk kepuasan karyaan di lihat dalam budaya kerja dan karakteristik individu.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena diatas, maka dapat ditemukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III Regional Jawa Timur Tanjung Perak Surabaya?
2. Apakah Karakteristik Individu berpengaruhterhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III Regional Jawa Timur Tanjung Perak Surabaya?
3. Apakah Budaya Kerja dan Karakteristik Individu secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III Regional Jawa Timur Tanjung Perak Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Kerja yang berpengaruhterhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III Regional Jawa Timur Tanjung Perak Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Karakteristik Individu yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III Regional Jawa Timur Tanjung Perak Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Kerja dan Karakteristik Individu yang berpengaruh Secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III Regional Jawa Timur Tanjung Perak Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :
   a. Bagi Peneliti

      Diharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat dan referensi kepada pembaca, mahasiswa, maupun semua kalangan yang membutuhkan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang terkait dengan Pengaruh Budaya Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III Regional Jawa Timur Tanjung Perak Surabaya.

b. Bagi Perusahaan PT.Pelabuhan Indonesia III Regional Jawa Timur Tanjung Perak Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan mengenai Pengaruh Budaya Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III Regional Jawa Timur Tanjung Perak Surabaya.

c. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan mengenai Pengaruh Budaya Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III Regional Jawa Timur Tanjung Perak Surabaya.