

Pengaruh lingkungan komputerisasi, praktek organisasi dan karakteristik pekerjaan pada kepuasan kerja dengan *gender* sebagai variabel moderasi (studi pada PT pupuk Kaltim-Bontang)

Disusun Oleh :

Yudi Zatmiko

F.0204160

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia semakin diakui sebagai sumber daya organisasi yang vital dan sentral dimasa yang akan datang. Perkembangan informasi dan kemajuan teknologi yang begitu cepat mengharuskan perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sebagai keunggulan yang kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Keunggulan ini akan berpengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi yang akan menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sumber daya manusia menjadi kunci keunggulan yang sulit ditiru organisasi lain. Oleh karena itu, sumber daya manusia telah menjadi salah satu pemain penting di dalam fungsi manajemen secara keseluruhan. Salah satu fungsi departemen sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi penciptaan keunggulan organisasi adalah perekrutan karyawan yang berkualitas dan mempertahankannya.

Danziger and Dunkle, (2005) menyatakan kepuasan kerja telah banyak diteliti dalam kaitannya dengan faktor penentu dan kekuatan prediktifnya. Para peneliti telah

menyatakan bahwa kepuasan kerja terkait secara langsung dengan angka *turnover/retention* dan ketidakhadiran dan secara tidak langsung terkait dengan kinerja dan produktivitas walaupun temuan-temuan untuk produktivitas tampaknya sedikit bertentangan. Penelitian telah dilakukan dengan populasi umum yang terdiri atas para pekerja serta didalam tipe-tipe pekerjaan tertentu seperti kasir bank, petugas pemeliharaan kesehatan, pekerja sistem informasi, pekerja pabrik, dan para manajer serta professional. Dalam analisis ini akan difokuskan pada sebuah kategori umum pekerja yang menggunakan komputer pada tingkat yang cukup besar dalam pekerjaan.

Diasumsikan bahwa kepuasan kerja timbul dari berbagai macam faktor, termasuk karakteristik lingkungan organisasi, ciri khusus pekerjaan dan karakteristik pribadi pekerja. Kepuasan kerja yang tinggi telah terkait dengan para karyawan yang mampu menjalankan otonomi dan dengan mereka yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Para wanita telah diketahui melaporkan kepuasan kerja yang secara signifikan lebih tinggi daripada pria, walaupun kesenjangan *gender* ini tampaknya semakin sempit. Beberapa peneliti telah menyatakan bahwa para pekerja yang lebih tua cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, walaupun sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa variabel usia mungkin lebih menjadi proksi untuk pengalaman. Para pekerja yang lebih tua cenderung disituasikan pada jenjang jabatan yang lebih tinggi yang mungkin lebih memenuhi daripada jenjang jabatan awal yang kurang menarik bagi mereka yang baru memasuki dunia kerja.

Bjornskov *et al.*, (2007) menyatakan bahwa sejak awal abad 20 keseimbangan antara pria dan wanita mulai mendapatkan perhatian banyak organisasi. Diskriminasi tentang *gender* memang tidak lepas dari budaya tradisional. Wanita begitu lekat dengan aspek rumah tangga daripada pekerjaan. Wanita juga lebih rentan terhadap diskriminasi *gender* seperti perbedaan kesempatan, upah dan terkadang terjadinya pelecehan seksual. Seiring dengan kemajuan zaman semakin banyak wanita yang bekerja dan meniti karir. Perusahaan mulai memperhatikan aspek *gender* untuk dapat merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang baik dan dapat menunjang kinerja perusahaan.

Kaiser (2005) melakukan penelitian tentang *gender* dan kepuasan kerja dengan melakukan perbandingan di beberapa negara Eropa. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor *gender* akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja terutama bagi wanita. Dalam berbagai faktor organisasi seperti aturan yang ada, fasilitas kerja, kesempatan kerja dan fleksibilitas jam kerja wanita akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dari pria. Meskipun demikian wanita terkadang dapat memiliki lebih banyak masalah dalam berkerja terutama ketika sudah menikah dan memiliki anak.

Antoniou *et al.*, (2008) menyebutkan bahwa faktor *gender* akan mempengaruhi hubungan antara stress kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini berusaha meneliti *outcome* dari stress kerja seperti depresi, absensi dan ketidakpuasan kerja. Dalam teorinya disebutkan bahwa praktek-praktek yang terjadi dalam organisasi seperti bayaran yang rendah dan jam kerja yang *overload* akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Aspek tersebut akan berdampak secara relatif

tergantung kondisi karyawan dan juga faktor *gender*. Stress yang dialami oleh karyawan dapat disebabkan oleh tekanan kerja yang berat. Seorang pria biasanya lebih tahan terhadap tekanan kerja dan wanita memiliki kecenderungan mudah stress.

Danziger and Dunkle (2005) melakukan penelitian tentang kepuasan kerja pada karyawan yang berhubungan dengan IT (*Information Technology*). Karyawan tersebut sebagian bekerja dengan komputer dan bekerja dengan hal-hal yang cukup rumit. Tiga hal yang diajukan untuk memprediksi kepuasan karyawan yaitu lingkungan kerja yang disebut dengan lingkungan komputerisasi, praktek organisasi dan karakteristik pekerjaan. Dalam teorinya disebutkan bahwa *gender* merupakan faktor yang memperkuat beberapa hal yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Wanita memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dari pada pria. Seiring perkembangan teknologi informasi yang semakin canggih, peran seorang karyawan menjadi sangat vital bagi perusahaan. Komunikasi dan pertukaran informasi berlangsung dengan sangat cepat dan semuanya dilakukan dengan komputer. Pertukaran data dan informasi baik secara internal dan eksternal dilakukan dengan komputer. Peran yang penting dari karyawan ini hendaknya didukung oleh peralatan yang memadai oleh organisasi. Tanpa hal tersebut karyawan tidak akan dapat bekerja secara optimal, kinerja perusahaan turun dan kepuasan kerja secara internal pun menjadi rendah.

Meskipun keberadaan teknologi yang lebih dapat menembus tempat kerja, terdapat beberapa penelitian empiris mengenai efek dari penggunaan komputer terhadap kepuasan kerja. Bagi beberapa pekerja, kegiatan sehari-hari mereka sekarang sangat tergantung pada penggunaan komputer. Sebagai contoh, tingginya

tingkat penggunaan komputer merupakan ciri-ciri dari mereka yang telah disebut sebagai “pekerja yang berpengetahuan luas,” yaitu para pekerja yang tugas utamanya meliputi pengumpulan, manipulasi, interpretasi dan mengkomunikasikan informasi. Sesungguhnya, bagi beberapa pekerja, sebagian besar informasi mengenai organisasi (misalnya informasi, kebijakan dan prosedur dan manfaat karyawan) hanya tersedia secara elektronik.

Saat ini dunia IT di Indonesia sedang berkembang dengan sangat pesat. Penelitian terhadap personel IT menjadi menarik mengingat pesatnya perkembangan IT harus diimbangi dengan manajemen sumber daya manusia yang baik. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Danziger and Dunkle (2005) dengan menambahkan faktor *gender* sebagai variabel moderasi. Hal ini didasarkan beberapa hasil penelitian seperti Bjornskov *et al.*, (2007), Kaiser (2005), dan Antoniou *et al.*, (2008) yang menyatakan bahwa wanita memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dari pada pria. Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Pupuk Kaltim-Bontang dikarenakan sebagian besar karyawannya menggunakan komputer dalam aktifitas kerjanya.

Penulis tertarik untuk mengambil topik ini karena penelitian yang mengajukan lingkungan komputerisasi, praktek organisasi dan karakteristik pekerjaan pada kepuasan kerja di fakultas ekonomi Universitas Sebelas Maret masih sedikit. Beberapa model yang pernah diajukan lebih memperhatikan faktor perilaku karyawan terhadap pekerjaannya seperti *intention to quit* dan komitmen organisasi. Selain itu beberapa faktor lain seperti stres kerja dan kesempatan karir serta faktor demografik

juga telah diteliti sebagai variabel yang berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan.

Penelitian ini menjadi menarik karena penelitian ini mengajukan variabel lingkungan komputerisasi, praktek organisasi dan karakteristik pekerjaan sebagai variabel yang berpengaruh pada kepuasan kerja dengan *gender* sebagai variabel moderasi. Variabel ini dapat digunakan untuk menilai interaksi keseharian yang terjadi di lingkungan kerja antar karyawan dengan adanya perbedaan *gender* antar karyawan. Dalam organisasi ada beberapa tugas yang harus diselesaikan melalui sebuah tim kerja dan faktor IT yang mendukung sehingga peran IT seperti lingkungan komputerisasi, praktek organisasi dan karakteristik pekerjaan menjadi penting untuk menentukan kesuksesan sebuah kinerja suatu perusahaan. Selain itu Faktor *gender* merupakan faktor yang menarik untuk diteliti, fase ini adalah tahap penyesuaian antara perbedaan individu dengan kepentingan organisasi sebelum terbentuknya kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi.

PT. Pupuk Kaltim-Bontang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam usaha manufaktur pupuk dan salah satu produsen pupuk terbesar di Indonesia. Produk utamanya terdiri dari tiga jenis pupuk yaitu pupuk urea, pupuk amoniak dan NPK pelangi. PT. Pupuk Kaltim-Bontang berdiri pada tahun 1977 dan sampai dengan saat ini telah memiliki 7 anak cabang perusahaan yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia. Sebagai perusahaan yang besar tentunya PT. Pupuk Kaltim-Bontang telah memiliki tata kelola perusahaan yang baik. Demikian juga dalam bidang sumber daya manusia. Sebagai perusahaan yang besar, PT. Pupuk Kaltim-Bontang tentunya telah menggunakan jasa tenaga IT dalam menjalankan

operasionalnya. Penggunaan IT dalam menjalankan aktivitas perusahaan diharapkan akan mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Dalam hal ini kinerja karyawan PT. Pupuk Kaltim-Bontang tidak lepas dari penggunaan komputer. Penggunaan komputer bagi karyawan PT. Pupuk Kaltim-Bontang sangatlah besar dikarenakan sebagian karyawannya menggunakan komputer dalam melakukan aktifitas kerjanya. Maka faktor lingkungan komputerisasi, praktek organisasi dan karakteristik pekerjaan dinilai sangat penting dalam suatu perusahaan dikarenakan faktor lingkungan komputerisasi, praktek organisasi dan karakteristik pekerjaan yang baik akan menunjang kinerja perusahaan. Hal ini dilakukan dalam rangka mewujudkan visi PT. Pupuk Kaltim-Bontang yaitu menjadi perusahaan kelas dunia dalam bidang pupuk dan kimia.

Penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh lingkungan komputerisasi, praktek organisasi dan karakteristik pekerjaan pada kepuasan kerja dengan *gender* sebagai moderasi, diharapkan PT. Pupuk Kaltim-Bontang mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan komputerisasi, praktek organisasi dan karakteristik pekerjaan pada kepuasan kerja dengan *gender* sebagai moderasi untuk melakukan langkah-langkah atau tindakan untuk menangani masalah tersebut sehingga tidak menimbulkan kerugian di tengah pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Alasan tersebut menjadi latar belakang penulis melakukan penelitian di PT. Pupuk Kaltim-Bontang.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap PT. Pupuk Kaltim-Bontang, dengan mengangkat judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KOMPUTERISASI, PRAKTEK ORGANISASI**

**DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN PADA KEPUASAN KERJA DENGAN
GENDER SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi pada PT Pupuk Kaltim-
Bontang)’’**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan komputerisasi berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah praktek organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah faktor *gender* memoderasi pengaruh antara lingkungan komputerisasi, praktek organisasi, karakteristik pekerjaan pada kepuasan kerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan komputerisasi pada kepuasan kerja karyawan
2. Untuk menguji pengaruh praktek organisasi pada kepuasan kerja karyawan
3. Untuk menguji pengaruh karakteristik pekerjaan pada kepuasan kerja karyawan
4. Untuk menguji peran *gender* memoderasi pengaruh antara lingkungan komputerisasi, praktek organisasi, karakteristik pekerjaan pada kepuasan kerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk dapat menjadi salah satu referensi untuk kalangan akademisi serta referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian lebih lanjut dengan topik yang sama.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Hasil penelitian dapat menjadi media pembelajaran dan informasi mengenai hubungan antara *gender* sebagai variabel moderasi terhadap hubungan antara lingkungan komputerisasi, praktek organisasi, karakteristik pekerjaan pada kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi pembaca

Dapat dijadikan nilai tambah dan pengetahuan untuk dijadikan referensi.

c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau penentu kebijakan bagi karyawan PT Pupuk Kaltim-Bontang.