

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

S.C Davar dan Ranjubala pada tahun 2012 melakukan meta-analysis terhadap interaksi antara kepuasan kerja dengan kinerja di dalam jurnalnya yang berjudul "*The Indian Journal of Industrial Relation*". Meta analysis adalah teknik yang digunakan untuk merangkum berbagai hasil penelitian secara kuantitatif dengan cara mencari nilai efek size. Efek size dicari dengan cara mencari selisih rata-rata kelas eksperimen dengan rata-rata kelas control, kemudian dibagi dengan standar deviasi kelas control menurut Barbora pada tahun 2009 dalam Davar, 2012. S.C Davar dan Ranjubala melakukan meta-analysist terhadap 49 penelitian. Berdasarkan hasil penelitiannya, S. C. Davar dan Ranjubala menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja. Dalam penelitiannya tersebut, S. C Davar dan Ranjubala juga menemukan bahwa responden yang paling tepat digunakan untuk menyelidiki hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja adalah manager. Dalam keterbatasan penelitiannya, Davar menyatakan bahwa peluang riset untuk kedepannya yaitu dengan menambahkan variable moderator lainnya. Hal ini sejalan dengan penelitian Alshery et al pada tahun 2015 yang meneliti pengaruh interaksi antara kepuasan kerja dengan ambiguitas tugas terhadap kinerja.

Penelitian Alshery ini meneliti efek moderasi ambiguitas tugas dalam hubungan antara kepuasan kerja, pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja. Berdasarkan keterbatasan yang diungkapkan oleh Davar, maka penelitian ini sejalan dengan saran yang disampaikan oleh Davar untuk menambahkan variable moderator lain untuk mengembangkan penelitiannya. Hasil temuan dari penelitian Alshery ini adalah bahwa ambiguitas tugas adalah variable yang penting dalam mempengaruhi kinerja individu dikarenakan dengan adanya ambiguitas tugas ini, akan berinteraksi dengan kepuasan kerja individu, individu yang tidak puas akan gagal untuk menunjukkan kinerja yang baik di tempat kerja.

Ambiguitas tugas adalah pemahaman individu yang kurang tentang fungsi dan tanggung jawab mereka dalam pekerjaannya (Spector, 2012). Seseorang yang merasa bingung dengan pekerjaannya tentu saja akan mengakibatkan kepuasan kerja mereka rendah. Demikian pula sebaliknya, apabila seseorang merasa jelas tentang apa yang harus dia kerjakan, dia akan merasa puas dengan pekerjaannya. Interaksi antara ambiguitas tugas dengan kepuasan kerja ini tentu saja akan mempengaruhi kinerja juga.

Kepuasan kerja merupakan ekspresi individu tentang sikap baik personal yang berhubungan dengan tugas yang dikerjakan (Gibson et al, 1985). Beberapa factor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dapat berupa gaji, promosi, prosedur kerja, rekan kerja, dan sebagainya. Seorang Manager yang merasa senang/ puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap positif yang

berpengaruh terhadap rekan kerja atau orang – orang di lingkungan pekerjaannya. Sikap positif ini memotivasi manager tersebut untuk memaksimalkan produktivitas/ kinerja manager tersebut.

Kinerja didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu menurut Simamora pada tahun 1995 dalam Frizilia, Hafiz (2007). Menurut Sharma dan Gosh (2006) dalam Davar (2012) Kinerja adalah variable yang sangat kompleks yang dipengaruhi oleh factor-faktor situasi dan pekerjaan berdasarkan karakteristik individu maka dari itu kinerja akan sangat berhubungan dengan kepuasan kerja karena kepuasan kerja akan sangat bergantung kepada bagaimana karakteristik masing – masing individu. Yang dimaksud dengan karakteristik masing – masing individu ini yaitu antara individu yang satu berbeda dengan individu lainnya.

Berdasarkan rekomendasi dari S. C. Davar (2012) untuk menambahkan variable moderator lain, dan penelitian Alshery et al (2015) yang menunjukkan bahwa ambiguitas tugas akan berinteraksi dengan kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerja maka peneliti tertarik untuk meneliti “Interaksi Antara Kepuasan Kerja dan Ambiguitas Tugas terhadap Kinerja Managerial.”

1.2 Perumusan Masalah

Masalah yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah: Apakah interaksi antara kepuasan kerja dan ambiguitas tugas berpengaruh terhadap kinerja?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

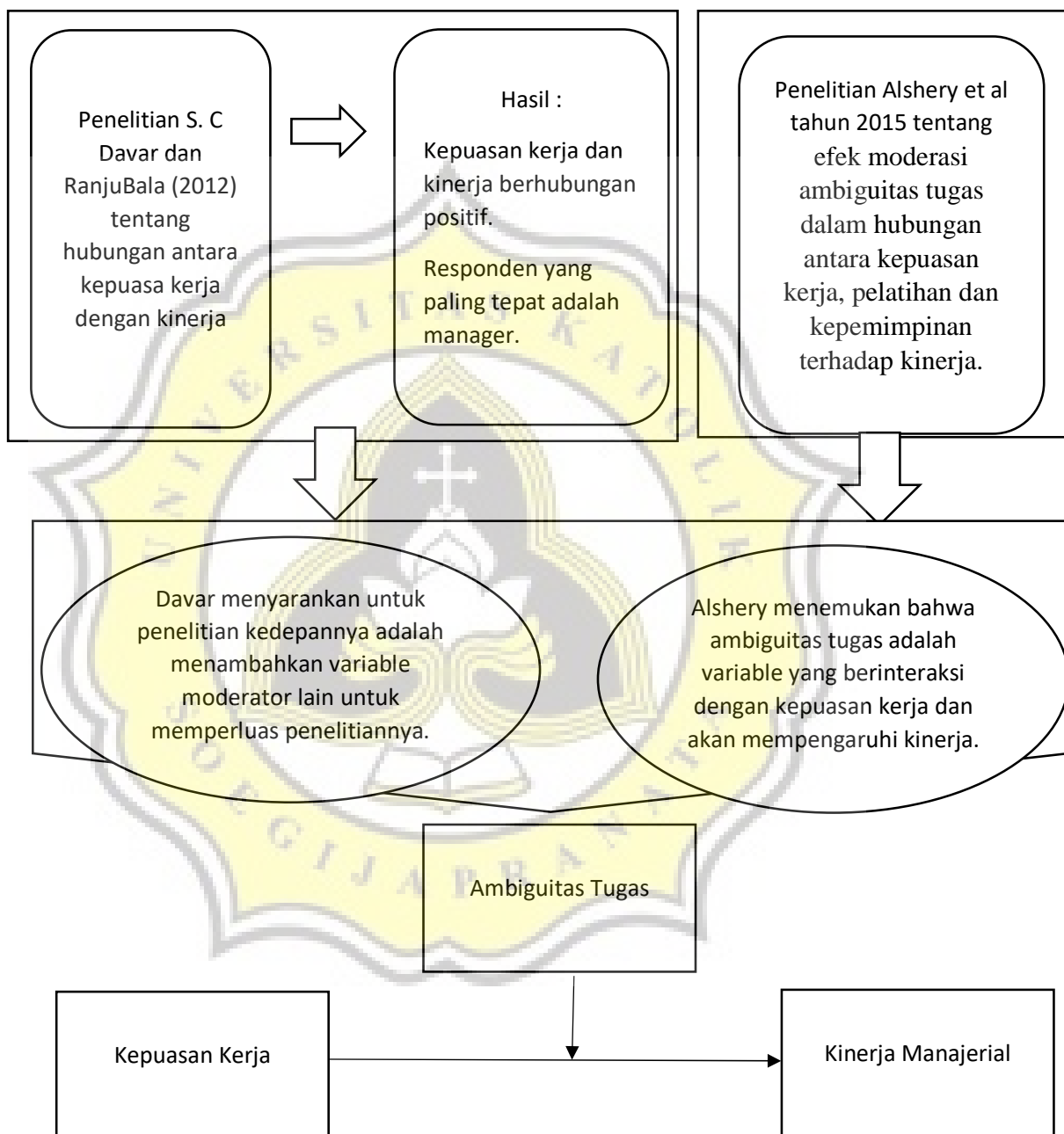
Tujuan dari penelitian ini adalah : Untuk mengetahui apakah interaksi antara ambiguitas tugas dengan kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi teori, sebagai tambahan referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang kepuasan kerja, ambiguitas tugas, dan kinerja.
2. Bagi praktik, diharapkan hasil dari riset ini dapat memberikan masukan kepada perusahaan mengenai pentingnya memberikan deskripsi tugas yang jelas kepada seorang manager, dan pentingnya perusahaan memperhatikan kepuasan kerja manager.

1.4 Kerangka Pikir



1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang, perumusan dan batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pikir serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang mendukung penelitian, pengembangan dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan objek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data/uji hipotesis.

BAB IV HASIL ANALISIS

Bab ini berisikan pembahasan mengenai hasil penelitian dan analisis hipotesis yang telah dikembangkan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian, saran untuk perbaikan penelitian selanjutnya, dan keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian.