BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dan dominan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan (Suwatno & Priansa, 2011). Sumber daya manusia bertugas untuk menggerakkan sumber daya yang lain untuk mencapai tujuan. Dimana, sumber daya manusia bertindak sebagai pelaku yang menjalankan seluruh kegiatan-kegiatan bisnis mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian. Pentingnya sumber daya manusia bagi organisasi, mengharuskan organisasi dapat mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat, efektif, dan efisien guna mempertahankan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Sebab, di dalam sebuah organisasi keharmonisan sangat penting. Kepuasan kerja menjadi salah satu parameter yang digunakan organisasi untuk memantau perkembangan kegiatan bisnis dalam mencapai tujuan.

Setiap individu memiliki persepsi yang berbeda terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dimiliki setiap individu mempunyai tingkatan yang bervariasi tergantung dari sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan, maka semakin tinggi rasa kepuasan kerja dan sebaliknya As'ad (1999; dalam Nimran & Amirullah, 2015).

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap kepuasan kerja ini dapat dicerminkan dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2016). Menurut Robbins & Judge (2012) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang merasakan ketidakpuasan dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif. Sikap negatif terhadap ketidakpuasan kerja diungkapkan dalam beberapa macam cara yaitu keluar (*exit*), suara (*voice*), kesetiaan (*loyalty*), dan pengabaian (*neglect*) (Robbins & Judge, 2012).

Pada dasarnya, organisasi tidak hanya menginginkan memiliki karyawan yang cerdas, pandai, dan terampil. Namun, organisasi lebih membutuhkan karyawan yang mampu bekerja dengan giat, memiliki semangat yang tinggi, dan memiliki keinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Organisasi perlu memperhatikan masalah motivasi kerja karyawan dengan cara mengamati, memperhitungkan, mengawasi, mengubah serta mengarahkan tingkah laku karyawan sesuai dengan tujuan yang dikehendaki organisasi. Menurut Siagian (2008) motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan individu mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dirinya dalam rangka membentuk keahlian dan keterampilan individu. Individu harus mempertaruhkan tenaga dan waktunya untuk menunaikan berbagai kegiatan yang sudah menjadi tanggung jawab dan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan hidup serta sasaran organisasi yang

telah ditentukan. Pada akhirnya tujuan dari motivasi adalah pemenuhan kebutuhan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawan. Jadi, motivasi dapat pula diartikan sebagai hasrat yang muncul karena adanya suatu kebutuhan yang dirasakan oleh individu. Kebutuhan disini artinya segala sesuatu yang dibutuhkan manusia untuk mempertahankan hidup, memperoleh kesejahteraan, dan kenyamanan. Suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menciptakan sebuah tekanan (*tension*) sehingga muncul dorongan pada diri individu (*drive state*) untuk melakukan suatu upaya dalam rangka mencapai tujuan yang bermanfaat (*goal*). Adapun upaya yang dilakukan harus memenuhi beberapa hal diantaranya seberapa keras individu berusaha (*intensity*), seberapa tepat penyaluran upaya yang dilakukan (*direction*), dan seberapa kuat individu mempertahankan upaya tersebut (*persistence*).

Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Sebab, lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dan senang hati saat berada di tempat kerja. Karyawan akan merasa lebih bergairah untuk menyelesaikan tugas. Pada akhirnya lingkungan kerja yang kondusif dapat mengurangi rasa lelah karyawan setelah bekerja dan sekaligus menciptakan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja dapat memengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja (Nimran & Amirullah, 2015). Jadi, semakin kondusif suatu lingkungan kerja di dalam organisasi maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar

tempat kerja baik secara langsung dan tidak langsung yang berpengaruh terhadap karyawan seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, dekorasi, keamanan, dan fasilitas kerja.

Menurut UU Nomor 17 tahun 2012 tentang perkoperasian, koperasi merupakan suatu badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan suatu usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya yang sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi. Dasar hukum perkoperasian diatur dalam UU Nomor 25 tahun 1992 dan diperbarui dengan UU Nomor 17 tahun 2012.

Koperasi Serba Usaha (KSU) Al-Kahfi merupakan salah satu koperasi yang ada di Kota Jombang yang beralamatkan di Jalan Seroja No. 57 Jombang. Koperasi ini memiliki 30 karyawan dengan jam operasional kerja yaitu mulai hari Senin sampai dengan hari Sabtu, kecuali hari Minggu dan hari libur. Total jam kerja di Koperasi Serba Usaha (KSU) Al-Kahfi per hari adalah 7 jam yaitu mulai dari pukul 08.00WIB sampai dengan 15.00 WIB. Koperasi Serba Usaha (KSU) Al-Kahfi didirikan pada 3 Mei 2008 yang pada awalnya masih berbentuk Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) BMT Al-Kahfi. Namun pada bulan Maret 2016 atas saran dari Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang beralih menjadi Koperasi Serba Usaha (KSU) Al-Kahfi dengan alasan demi kemajuan perkembangan organisasi. Kegiatan bisnis yang dilakukan Koperasi Serba Usaha (KSU) Al-Kahfi adalah *funding dan lending*. Produk yang dimilikinya diantaranya

Simpanan Umum, Simpanan Pendidikan, Simpanan Idul Adha, Simpanan Idul Fitri, dan Simpanan Pariwisata.

Awalnya peneliti melakukan pengamatan pada obyek penelitian dan menemukan sebuah fenomena dimana terdapat masalah pada tingkat kepuasan kerja karyawan yang terlihat dari tingkat kedisiplinan karyawan. Berikut data absensi karyawan periode Januari 2019 sampai dengan Mei 2019 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Al-Kahfi
Periode Januari-Mei 2019

No.	Bulan	Jumlah Keterlambatan	Jumlah Hari per Bulan	Persentase
1.	Januari	2 orang	28 hari	1,02%
2.	Februari	4 orang	28 hari	2,04%
3.	Maret	2 orang	28 hari	1,02%
4.	April	3 orang	28 hari	1,53%
5.	Mei	5 orang	28 hari	2,55%

Sumber : Data Absensi Koperasi Serba Usaha (KSU) Al-Kahfi (2019)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang terlambat cukup berfluktuatif namun mengalami kenaikan yang signifikan pada 3 (tiga) bulan terakhir yaitu mulai bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2019. Hal ini membuat peneliti merasa bahwa terdapat masalah pada tingkat kepuasan kerja karyawan yang dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan kerja yang menurun dibuktikan dengan adanya data absensi. Selain itu karyawan juga memiliki moral kerja yang rendah ditandai dengan banyaknya keluhan mengenai pekerjaannya. Karyawan sering kali menemui nasabah yang sulit ditemui saat pembayaran angsuran kredit, bahkan karyawan pernah mendapati nasabah yang membayar angsuran dengan uang palsu dan marak terjadi saat bulan puasa. Sehingga,

karyawan merasa gelisah terhadap pekerjaannya karena resiko pekerjaan yang tinggi.

Secara konseptual diduga masalah kepuasan kerja disebabkan oleh adanya motivasi kerja yang menurun. Dimana, karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Al-Kahfi mengeluhkan kejenuhan akan pekerjaan, atasan jarang memberikan penghargaan (reward) kepada karyawan, Karyawan pula memilih bertahan bekerja disebabkan adanya tuntutan ekonomi.

Koperasi Serba Usaha (KSU) Al-Kahfi berlokasi di area Pasar Legi yang merupakan sentral perdagangan di Kota Jombang. Secara konseptual masalah kepuasan kerja dikaitkan pula dengan kondisi lingkungan kerja fisik. Lokasi parkir kecil dan sempit, serta terdapat pedagang yang mendiami area sebagian parkir sehingga mengganggu tampilan kantor tampak luar. Terdengar suara bising dari suara motor dan aktivitas dari pasar yang ramai. Belum terpasangnya Wi-Fi, hanya terdapat satu komputer sehingga pekerjaan lebih banyak dilakukan secara manual, penataan ruang kerja yang kurang rapi.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Koperasi Serba Usaha (KSU) Al-Kahfi Jombang”***

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Serba Usaha (KSU) Al-Kahfi?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Serba Usaha (KSU) Al-Kahfi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Serba Usaha (KSU) Al-Kahfi.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Serba Usaha (KSU) Al-Kahfi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan terhadap keterkaitannya dengan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dan menjadi acuan bagi peneliti-peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih lanjut mengenai kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik dalam upaya memperbaiki masalah kepuasan kerja pada suatu organisasi.