

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan era globalisasi perusahaan dituntut untuk terus berkembang baik untuk memenuhi kebutuhan konsumen maupun untuk pengembangan dan pengelolaan sumber daya. Pencapaian setiap tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi membutuhkan peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu untuk mengatur dan mengelola organisasi tersebut dengan baik dan profesional.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penyebab pentingnya mengembangkan dan mengimplementasikan strategi. Secara tradisional, strategi rencana organisasi/perusahaan untuk mengimbangi kekuatan dan kelemahan internalnya dengan peluang dan ancaman eksternal. Untuk mempertahankan keuntungan yang bersaing, memerlukan peran SDM dalam peran sentral. Sehingga perlu melibatkan SDM dalam mengembangkan dan mengimplementasikan rencana strategis organisasi/perusahaan.

Dalam perusahaan, setiap karyawannya dituntut untuk melaksanakan pekerjaannya dengan memotivasi kerja dengan optimal. Karena tingginya motivasi kerja seseorang akan meningkatkan rasa kepuasan kerja pegawai.

Penelitian Muhammad Ridho dan Febri Susanti (2019) dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang" menyimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah peran penting dalam suatu organisasi

atau perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar mendapatkan hasil yang optimal maka SDM harus memiliki motivasi dan semangat kerja agar mendapatkan hasil kinerja yang optimal. Untuk tercapainya memotivasi karyawan perusahaan harus mempunyai kebijakan maupun program yang harus dilaksanakan pada karyawan sehingga dapat berkontribusi secara optimal. Harapannya merupakan agar meningkatkan kepuasan kerja dan menumbuhkan semangat kerja pada diri karyawan tersebut.

“Karyawan merupakan aset berharga yang bisa menentukan kesuksesan bisnis. Karyawan yang bahagia disebut akan termotivasi untuk berkerja dengan baik dan lebih produktif. Sebagai atasan, menjaga kebahagiaan karyawan bisa dilakukan dengan berbagai cara termasuk menaikkan gaji atau memberikan insentif. Namun ternyata kebahagiaan karyawan tidak melulu soal uang yang mereka dapatkan. Cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan membangun komunitas. Dengan adanya komunitas, karyawan akan terhubung dan solid. Dan cara lain untuk memotivasi karyawan adalah dengan sesekali memberikan penawaran istimewa terkait pekerjaan. Contohnya dengan memberikan kursus untuk menambah keterampilan mereka atau bisa dengan memberikan kesempatan untuk bekerja dari jarak jauh (*remote working*) untuk mengurangi rasa jenuh bekerja dari kantor”. (Kompascom, 20 Desember 2017). Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh penting dalam perusahaan tersebut untuk meningkatkan rasa kepuasan kerja pada pegawai, hal ini

harus diperhatikan dengan baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Perusahaan juga harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar karyawan bisa bekerja dengan optimal akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja. Karena lingkungan kerja juga berpengaruh pada rasa kenyamanan karyawan. Kondisi ini bisa dikatakan layak adalah dapat melakukan tugas dan tanggung jawab secara aman dan nyaman.

Penelitian Lulu Novena Sitingak (2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan” menyimpulkan bahwa karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi maka hal itu pekerjaannya sangat menyenangkan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guna untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah suatu kondisi ruang kerja yang mendukung, karena lingkungan kerja pengaruh sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan, *turn over*, yang tinggi dan sebagainya. Maka hal tersebut harus dihindari perusahaan karena akan sangat merugikan perusahaan. Maka itu perlu memberikan kepuasan kerja kepada karyawan dengan salah satunya yaitu memberikan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan.

“Perusahaan juga harus memperhatikan kenyamanan serta kesehatan pekerjaan dengan lingkungan kerja yang baik. Sesuai dengan Undang-undang No.1 Tahun 1970 juga UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, itu memang kesehatan pekerja wajib. Lingkungan yang harus baik dan seperti adanya toilet yang memadai, atau adanya tempat informasi yang terkait dengan hak-hak kesehatan pekerja”. (Liputan6.com, 20 Desember 2018).

Penelitian Maulana Malik (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Medan” menyimpulkan bahwa kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Pada dasarnya seseorang yang bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun yang ditidak disadari. Maka itu kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya yang mereka terima. Setiap individu mengharapkan kepuasan dari tempat kerjanya. Maka itu perusahaan harus bisa memahami apa yang dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Tidak hanya motivasi dan lingkungan kerja tetapi kepuasan kerja pegawai juga harus diperhatikan. Karena suatu organisasi dibentuk untuk suatu tujuan tertentu. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan sebagai hasil kinerja atau performa organisasi. “Ada beberapa faktor

utama kepuasan pekerja di Indonesia. Berdasarkan survei, terdapat faktor utama yang menentukan kepuasan kerja adalah remunerasi, keseimbangan kehidupan kerja, umpan balik dan dorongan dari manajemen, dan pelatihan dan peluang. Sekitar 68% profesional mengharapkan kenaikan gaji lebih dari 10% pada tahun yang akan mendatang” (Kompas.com, 2018).

Dinas Koperasi dan UKM Prov. Jawa Timur merupakan bagian internal dunia usaha nasional mempunyai kedudukan, potensi, dan peranan yang sangat penting dan strategis dalam mewujudkan tujuan pembangunan ekonomi serta memecahkan masalah ekonomi pada khususnya. Dalam upaya membangun ekonomi nasional sub-sektor industri mikro kecil dan menengah yang dalam sering disebutkan UKM ataupun usaha kecil. Usaha kecil mendapat prioritas untuk dibina dan dikembangkan dalam rangka memperkuat struktur ekonomi nasional. Untuk mendukung hal tersebut, maka perlu adanya kesiapan pada sumber daya manusia. Ada beberapa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, salah satunya merupakan kepuasan kerja pegawai. Beberapa yang mempengaruhi motivasi dan lingkungan kerja di suatu instansi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin melakukan penelitian tentang motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Prov. Jawa Timur. Peneliti memilih pegawai Dinas Koperasi dan UKM Prov. Jawa Timur karena peneliti ingin mengetahui motivasi dan lingkungan kerja pegawai. Ada beberapa pegawai yang tampak kurang bersemangat dalam bekerja. Tetapi banyak juga pegawai yang bersemangat dalam

melakukan pekerjaannya. Karena pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dalam meningkatkan suasana dan semangat bekerja. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan kinerja pegawai.

Dalam menciptakan hasil kerja atau prestasi kerja, dilakukan evaluasi kinerja. Evaluasi atas kinerja organisasi akan dipergunakan sebagai umpan balik atau *feedback* dalam proses manajemen kinerja. Di sisi lain, evaluasi dapat dipergunakan untuk melakukan perbaikan kinerja organisasi di masa yang akan datang, karena dapat dilihat dengan rasa kepuasan pegawai.

Penelitian Muhammad Ridho dan Febri Susanti (2019) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang”. Dengan hasil penelitian variabel Stres Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) memiliki berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja. Variabel Stres Kerja dan Motivasi Kerja juga memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja. Kontribusi variabel bebas (Stres Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja). Variabel bebas yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat adalah Motivasi Kerja.

Penelitian Lulu Novena Sitinjak (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan”. Dengan hasil penelitian variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Perbedaan dengan penelitian terdahulu dan penelitian

saat ini adalah pada variabel penelitian, yaitu motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan tempat penelitian.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan, sehingga tujuan organisasi perusahaan tercapai. Berlatar belakang uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Prov. Jawa Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Prov. Jawa Timur?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Prov. Jawa Timur?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Prov. Jawa Timur.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Prov. Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Prov. Jawa Timur.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Prov. Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian diatas diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis kepada semua pihak, antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengembangan ilmu pengetahuan utamanya adalah tentang Sumber Daya Manusia yang menyangkut motivasi dan lingkungan kerja serta kepuasan kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Dinas Koperasi dan UKM Prov. Jawa Timur

Penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja yang diharapkan perusahaan dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

- b. Bagi Universitas

Bahwa hasil penelitian yang dilakukan merupakan salah satu bentuk kepedulian dan keikutsertaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya terhadap dunia perusahaan dalam berbagai kendala dan permasalahan yang ada. Pemecahan masalah dianalisis melalui kajian ilmu pengetahuan sehingga menjadi suatu solusi yang bermanfaat.

c. Bagi Mahasiswa Peneliti

Dapat menambah wawasan pengetahuan dan wawasan hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan yang dialami perusahaan, dan seberapa dalam pengetahuan ekonomi dari hasil penelitian ini, diharapkan ketajaman analisis dan berbagai keterangan yang dapat diberikan pada dunia perusahaan agar mampu bersaing dalam persaingan perusahaan di era globalisasi.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN