

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Pada suatu perusahaan terhadap dua isu penting yang biasa dihadapi oleh seorang manajer yakni mendapatkan sebuah komitmen dari pegawai dan mempertahankan staf (Chew & Chan, 2008) dalam penelitian Bogar(2012). Akibatnya, manajemen perusahaan atau departemen sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan harus mempunyai program yang baik dalam rangka mempertahankan pegawainya, sehingga menghindari atau meminimalisir pegawainya keluar dari perusahaan. Karyawan dan perusahaan adalah dua komponen yang tidak dapat dipisahkan. Karyawan mempunyai peranan penting di dalam menjalankan roda perusahaan, apabila karyawan memiliki produktivitas serta motivasi kerja yang tinggi maka roda perusahaan akan berjalan kencang, dimana akan memberikan pengaruh kinerja dan pencapaian yang besar juga untuk perusahaan.

Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kelangsungan kegiatan suatu organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja adalah seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stres yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain (Moorhead & Griffin, 2013:71). Dampak positif ketika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi maka karyawan akan bersikap jujur, mengerjakan pekerjaannya dengan senang hati, mengikuti

peraturan perusahaan yang ditetapkan sehingga bekerja dengan prosedur dan aturan sesuai dengan pekerjaannya, memiliki hubungan baik dengan sesamakaryawan maupun atasan. Sedangkan dampak negatif ketika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja rendah yaitu bisa dengan mengekspresikan ketidakpuasnya dengan cara keluar dari perusahaan, serta tidak menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, maka kepuasan kerja pegawai menjadi faktor yang penting untuk diperhatikan bagi perusahaan atau organisasi. Solusi utama untuk mengatasi masalah rendahnya kepuasan kerja, maka setiap perusahaan memadai ruang gerak pada ruangan kerja, keamanan pada ruang kerja, dukungan sesama rekan kerja, kepuasan akan upah pekerja, maka kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Susanto, 2019).

Koperasi Unit Desa (KUD) memegang peranan penting sebagai salah satu pondasi ekonomi yang berbasis kerakyatan serta memiliki peran vital bagi pembangunan khususnya di pedesaan. Melalui KUD masyarakat desa dapat melakukan aktivitas simpan pinjam, pemasaran, layanan jasa, kegiatan konsumsi maupun produksi hasil usaha. Berdasarkan penjelasan sebelumnya untuk dapat melihat tingkat kepuasan karyawan di KUD Sido Makmur Labruk Kidul dilakukan pengamatan awal. Berdasarkan informasi yang diperoleh informan menyatakan bahwa tingkat kehadiran karyawan KUD Sido Makmur Labruk Kidul

masih cukup rendah, tetapi data absensi dan data keluar masuk karyawan tidak dapat dilakukan publikasi karena merupakan privasi. Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan karyawan di KUD Sido Makmur Labruk Kidul masih tinggi. Tingkat ketidakhadiran kerja merupakan penyebab terjadinya ketidakpuasan, pegawai-pegawai yang dirasa kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Menurut Robbins & Judge (2008:112) dalam Burhami *et al.*, (2018) penyebab ketidakpuasan dalam bekerja dapat dilihat dari pengabaian (*neglect*) yaitu ketidakhadiran, kurangnya usaha dan meningkatnya angka kesalahan. KUD Sido Makmur Labruk Kidul merupakan amalgalansi atau penggabungan dari 5 Koperasi Primer di 5 Wilayah Desa di Kecamatan Lumajang yaitu terdiri dari Koperasi Pertanian (Koperta) Sri Mulyo Rejo Desa Labruk Kidul, Koperasi Pertanian (Koperta) Sri Sari Mulyo Desa Mojosari, Koperasi Desa Tegas Desa Labruk Lor, Koperasi Sri Wijaya Desa Grati, dan Desa Sumbersuko (belum ada Koperasi). KUD Sido Makmur Labruk Kidul merupakan suatu koperasi unit desa yang bergerak di bidang pengolahan usaha pengadaan pangan (gabah/beras), penyaluran saprodi (pupuk, obat-obatan, bibit), unit jasa (buruh giling, pembayaran listrik, jasa simpan pinjam) dimana masyarakat sangat membutuhkannya.

Melihat kepuasan kerja menjadi peranan penting di dalam perusahaan atau organisasi, KUD Sido Makmur Labruk Kidul seharusnya lebih memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini penting dilakukan guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Jika tidak dilakukan penelitian maka tidak

dapat mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan di KUD Sido Makmur Labruk Kidul padahal kepuasan kerja dianggap kunci utama sebagai keberhasilan suatu organisasi untuk dapat tumbuh dan berkembang. Apabila karyawan mengalami ketidakpuasan dapat menyebabkan karyawan berhenti bekerja (keluar), ketidakpuasan yang diungkapkan melalui usaha yang aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi (aspirasi), ketidakpuasan yang diungkapkan dengan cara aktif menunggu membaiknya kondisi (kesetiaan) dan ketidakpuasan yang diungkap dengan membiarkan kondisi menjadi lebih buruk (pengabaian) (Robbins dan Judge, 2008:112) dalam penelitian Burhami *et al.*, (2018)

Terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja menjadi salah satu tolak ukur yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan Siagian (2014:13). Menurut Mukti (2014) lingkungan kerja di kelompokkan dalam dua aspek faktor penentu yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh pada emosi pegawai, jika pegawai mbaerasa senang terhadap lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan merasa betah di tempat kerjanya. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila pegawainya dapat melakukan kegiatan kerja secara optimal, sehat, aman, serta merasa nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam

jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2017).

Selain lingkungan kerja, indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu karakteristik pekerjaan didasarkan oleh teori yang disampaikan oleh Luthans (2006) yang mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan serta berkaitan dengan bagaimana cara karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya. Karyawan menghendaki karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan harapan, pekerjaan yang mampu memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri. karakteristik pekerjaan juga menjadi dasar bagi produktivitas dan kepuasan kerja seorang karyawan yang dirancang demi kepentingan dan kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi.

Di dalam *Equity theory* (teori keadilan) yang dikemukakan oleh Adam (1963) menjelaskan bahwa individu akan merasa puas terhadap aspek-aspek khusus dari pekerjaan mereka. Aspek tersebut misalnya adalah gaji / upah, rekan kerja, dan supervisi. Jika hubungan antara KUD Sido Makmur Labruk Kidul dan para karyawannya baik dan setiap individu merasa puas dan merasakan keadilan dari apa yang sudah karyawan kontribusikan kepada perusahaan maka akan memberikan kepuasan kerja. Sehingga karyawan akan loyal dan memiliki

motivasi semangat kerja yang tinggi yang berdampak pada pencapaian perusahaan atau organisasi yang baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulistertarik untuk melakukan penelitian yang mana penelitian sebelumnya variabel-variabel yang digunakan perlu dilakukan kajian lebih lanjut, sehingga penulis mengangkat judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja KUD Sido Makmur Labruk Kidul”**.

### **1.2. Batasan Masalah**

Supaya penelitian ini lebih terarah dan sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan, maka perlu adanya pembatasan masalah yaitu:

- a. Penelitian ini hanya meneliti tentang lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.
- b. Penelitian ini hanya meneliti tentang lingkungan kerja, lingkungan kerja yang dimaksud adalah lingkungan kerja yang dirasakan karyawan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.
- c. Penelitian ini hanya meneliti tentang karakteristik pekerjaan, karakteristik pekerjaan yang dimaksud adalah sejauh mana tingkat kesanggupan atau tanggungjawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.
- d. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada KUD Sido Makmur Labruk Kidul.

### 1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu, serta batasan masalah maka rumusan masalahnya adalah peran karakteristik pekerjaan yang dirasakan karyawan pada KUD Sido Makmur Labruk Kidul berdeda-beda meskipun memiliki tanggungjawab yang sama dalam meningkatkan kepuasan kerja, peran lingkungan kerja yang dirasakan karyawan KUD Sido Makmur Labruk Kidul dalam meningkatkan kepuasan kerja juga berbeda. Namun hal tersebut masih perlu dilakukan pembuktian ulang. Sehingga pertanyaan penelitian dijabarkan sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan ?
- b. Apakah karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan pada ?

### 1.4. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan

### 1.5. Manfaat Penelitian

#### a. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermaksud agar mempunyai kegunaan yang diharapkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun manfaat untuk pihak-pihak yang berkepentingan tersebut adalah:

1) Bagi KUD Sido Makmur Labruk Kidul.

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan bagi perusahaan, tentang bagaimana hubungan pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan yang diterima karyawan terhadap peningkatan kepuasan kerja dalam melakukan kebijakan.

2) Bagi Institut Teknologi Dan Bisnis Widya Gama Lumajang

a) Dapat membantu dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja yang diterima karyawan untuk peningkatan kepuasan kerja.

b) Menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dan ilmu dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja yang diterima karyawan untuk peningkatan kepuasan kerja yang ada di suatu perusahaan.

3) Bagi Peneliti

a) Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen Strata 1 di Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang.

b) Menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan yang diterima karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

**b. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi penelitian di dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia sebagai perbandingan dengan penelitian selanjutnya.

