

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi ingin menghasilkan kinerja yang tinggi dari prespektif keuangan, pelanggan dan proses bisnis internal. Untuk mencapai hal tersebut maka peranan pegawai yang puas akan sangat menentukan. Kepuasan kerja sekaligus menjadi pertanda bahwa organisasi telah dikelola dengan baik. Oleh karena itu, kepuasan kerja bisa menjadi pendorong peningkatan hasil individu maupun organisasi. Bagi organisasi, kepuasan kerja akan menyangkut kepada usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan.

Keadaan tidak puas pada karyawan dalam bekerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual. Wexley dan Yukl (2005:112) yang berpendapat bahwa “Kepuasan kerja ditimbulkan karena faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan pekerjaan, kondisi kerja, teman sekerja, pengawasan, promosi, dan upah gaji. Karyawan yang telah dipromosikan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi jika promosi yang diterima sesuai dengan harapan dan sebaliknya, jika promosi yang diterima tidak sesuai dengan harapan maka kepuasan kerja karyawan tersebut akan menurun.

Promosi jabatan menurut A.S Moenir (2006:174). adalah perubahan kedudukan seorang pegawai dalam rangkaian susunan kepangkatan atau

jabatan yang lebih tinggi dari keadaan semula baik ditinjau dari segi tanggung jawab, syarat-syarat kerja atau penghasilan. Upah gaji termasuk bagian dari kompensasi, Hasibuan (2002) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal pada karyawan, Hasibuan (2002) menjelaskan kompensasi sebagai apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah kerja maupun gaji periodik yang di desain dan dikelola oleh bagian personalia. Secara garis besar kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai hal yang sebanding. Dalam sistem administrasi sistem kepegawaian, bagian yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pekerjaan mereka.

Menurut Rivai (2009) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya. Menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Agar

dapat meningkatkan kepuasan kerja tentu dibutuhkan adanya faktor-faktor penunjang.

Faktor lain yang mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan adalah aspek pemberdayaan yang dilakukan oleh perusahaan. Secara singkat, memberdayakan dapat dikatakan sebagai upaya untuk melibatkan karyawan secara lebih berarti (Lodjo,2013:748). Menurut Noe et.al (1994) pemberdayaan adalah merupakan pemberian tanggungjawab dan wewenang terhadap pekerjaan untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan.

Umumnya manusia beranggapan bahwa seorang yang bekerja pada pekerjaan lebih tinggi akan lebih puas daripada karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkatan pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat jabatan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya (Husna P,2013).

Seorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Koperasi Serba Usaha Mitra umat Pekalongan berusaha pula untuk memenuhi kepuasan karyawannya agar mendukung dan mampu membantu keinginan ataupun tujuan koperasi serba Usaha Mitra Umat atau (BMT), BMT sendiri didirikan pada tanggal 21 mei 1995 dan mendapatkan izin keputusan

Menteri Koperasi dan Pembinaan usaha kecil Republik Indonesia Nomor Badan Hukum:12544/BH/KWK.11/XI/1995, tentang pengesahan Akta koperasi yang ditetapkan pada tanggal 21 Noveber 1995.

Adapun Unit Jasa Keuangan Syariah (UJKS-d/h.BMT) Mitra Umat adalah unit Koperasi Serba Usaha Mitra Umat yang bergerak di bidang usaha pembiayaan, Investasi, daan simpanan dengan pola bagi hasil (Syariah) sebagai bagian dari kegiatan koperasi yang mulai beroperasi sejak 25 Juli 1995.

Wexley day Yuki (2005:112) berpendapat bahwa kepuasan kerja ditimbulkan karena faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan pekerjaan, kondisi kerja, teman sekerja, pengawasan, promosi, dan upah gaji. Karyawan yang telah dipromosikan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi jika promosi yang diterima sesuai dengan harapan dan sebaliknya, jika promosi yanh diterima tidak sesuai harapan maka kepuasan kerja karyawan tersebut akan menurun.

Luis Marsinah (2017:7), dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa faktor kemampuan tenaga kerja signifikan mempengaruhi terjadinya diskriminasi upah tenaga kerja disektor industri sedang. Faktor pendidikan tidak signifikan mempengaruhi diskriminasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa di sektor industri sedang tidak di perlukan pendidikan yang tinggi, karena pekerjaan di sektor industri sedang menuntut kemampuan dan keterampilan tenaga kerja berupa keterampilan teknis untuk meningkatkan produktivitas pada industri, bukan pendidikan yang tinggi formal yang mereka miliki. Variabel pendidikan, dan kemampuan secara bersama sama sebesar 65,1 persen mempengaruhi diskriminasi.

Penelitian tentang Pengaruh pelatihan, Pemberdayaan terhadap kepuasan kerja dilakukan oleh Fernando Stefanus Lodjo (2013), menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh variabel Pemberdayaan (*empowerment*) terhadap Kepuasan kerja.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Danu Adi Wuryanto, Suharnomo (2012) tentang Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Presepsi Keadilan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan menyimpulkan bahwa Terdapat Pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja karyawan, artinya lingkungan kerja fisik bukan merupakan variabel prediktor yang tepat untuk menentukan kepuasan kerja karyawan.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan mengenai latar belakang di atas, maka identifikasi masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Apakah ada pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada KSSP BMT Mitra Umat di Pekalongan.

Apakah ada pengaruh dari pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada KSSP BMT Mitra Umat di Pekalongan.

Apakah ada pengaruh dari promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada KSSP BMT Mitra Umat di Pekalongan.

Apakah ada pengaruh dari lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada KSSP BMT Mitra Umat di Pekalongan.

1.3.Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di KSSP BMT Mitra Umat Pekalongan. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang diberikan oleh peneliti kepada staf karyawan yang bekerja di KSSP BMT Mitra Umat Pekalongan.

1.4.Rumusan Masalah

Sedangkan rumusan masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang, fenomena, dan *research gap* adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada KSSP BMT Mitra Umat di Pekalongan.
- b. Bagaimanakah pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada KSSP BMT Mitra Umat di Pekalongan.
- c. Bagaimanakah pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada KSSP BMT Mitra Umat di Pekalongan.
- d. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada KSSP BMT Mitra Umat di Pekalongan.

1.5.Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan KSSP BMT Mitra Umat Pekalongan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan KSSP BMT Mitra Umat Pekalongan.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Promosi Jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisih terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Praktis

Bagi KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan Bagi KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan.

1.6.2. Manfaat Akademik.

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi, pemberdayaan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan.