

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Koperasi merupakan salah satu pendorong pertumbuhan ekonomi yang berbasis ekonomi kerakyatan. Koperasi sebagai organisasi ekonomi berperan penting dalam perekonomian dan telah banyak dikembangkan di berbagai wilayah di Indonesia, salah satunya di Provinsi Nusa Tenggara Timur. Provinsi Nusa Tenggara Timur mendorong mengelola koperasi dengan menggunakan sistem daring dalam transformasi pengembangan usaha koperasi provinsi berbasis kepulauan. Nusa Tenggara Timur merupakan provinsi yang memiliki jumlah anggota koperasi terbesar di Indonesia dengan jumlah 4.202 unit dan yang aktif tercatat 3.846 unit atau 92,52% dengan jumlah anggota 2.158.059 orang di tahun 2020. (www.antarane.ws.com).

Permasalahan yang dihadapi koperasi pada umumnya adalah pengelolaan yang tidak akuntabel, jaringan koperasi terbatas pada komunitas anggota sehingga tidak mampu menghasilkan sisa usaha secara transparan. Pemerintah Nusa Tenggara Timur menargetkan 1.000 koperasi di Nusa Tenggara Timur mulai menerapkan sistem digitalisasi dalam pengelolaan koperasi pada tahun 2021. Data dari Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Nusa Tenggara Timur terdapat 204 koperasi di Flores Timur, diantara 204 unit koperasi yang terdiri dari 194 koperasi aktif dan 10 koperasi tidak aktif pada tahun 2021. Berkembangnya usaha koperasi perlu diiringi dengan peningkatan tata kelola koperasi, salah satunya di bidang

Sumber daya manusia. Dalam pengelolaan sumber daya manusia perlu diperhatikan tingkat kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya daripada mereka yang merasa tidak puas atas pekerjaannya. Dengan pengaturan dan pengelolaan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif. Untuk pengelolaan pegawai secara profesional harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai bidang, penataran dan pengembangan kariernya sehingga kompensasi yang diberikan layak dan adil (Mangkunegara, 2011).

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang dalam organisasi apapun pekerjaannya dengan kata lain bagaimana perasaan seseorang, berpikir, dan bertindak dalam hidup adalah faktor penentu pertama dan bagaimana seseorang akan berpikir serta merasakan tentang satu pekerjaan (Ghazzawi, 2008). Sutrisno (2010) mendefinisikan kepuasan kerja yaitu suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja meliputi kepedulian manajer seperti desain pekerjaan, kompensasi, kondisi kerja, hubungan sosial, persepsi peluang jangka panjang; selain itu ada yang menyebabkan kepuasan

kerja maupun ketidakpuasan seperti komitmen organisasi, penghasilan, absensi, keterlambatan, kecelakaan, pemogokan, dan lain-lain (Aziri, 2011).

Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor baik yang bersifat internal dari diri karyawan maupun yang bersifat eksternal dari organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Robbins dan Stephen (2008) adalah: pekerjaan itu sendiri (*work it self*), atasan (*supervision*), promosi (*promotion*), dan gaji atau upah (*pay*). Berdasarkan hasil kajian meta analisis dapat dijelaskan bahwa sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja (Sudana dan Supartha, 2015)

Kompensasi sebagai salah satu bentuk faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, didefinisikan sebagai balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi (Ardana, 2012). Hasibuan (2011) menyatakan kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung (promosi) yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Kompensasi harus didistribusikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan berupa bonus, subsidi dan kesejahteraan harus dimasukkan dalam sistem membayar (Acheampong, 2010). Kompensasi dapat menyediakan peluang pertumbuhan kepada karyawan dan menciptakan persaingan yang kuat diantara karyawan dalam rangka memiliki dorongan untuk bekerja lebih efisien dan mahir (Khan, 2011).

Penelitian yang dilakukan oleh Yensy (2010), mengungkapkan bahwa kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi alat yang efektif bagi peningkatan semangat kerja karyawan. Kompensasi juga dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kreitner dan Kinicki (2013) dalam Talat et al (2013) memaparkan bahwa kompensasi dalam bentuk imbalan finansial merupakan salah satu faktor yang menghasilkan kepuasan kerja.

Adapun adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Nugroho dan Kunartinah, 2012). Penelitian sejenis menjelaskan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Tambengi, Kojo dan Rumokoy, 2016). Susanto (2017) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa faktor kompensasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan karena kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat memberikan rasa nyaman dan interaksi yang baik antara karyawan dan atasan. Namun demikian terdapat hasil penelitian yang menjelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Rukmini dan Hendriani, 2017). Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih terdapatnya celah penelitian yang perlu diteliti lebih lanjut.

Selain kompensasi, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja yang dibuktikan dari hasil penelitian (Wicaksono, 2013). Dharmawan, dkk (2012) menyatakan lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Menurut Sutrisno (2010) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Sebagian besar lingkungan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja serta berhubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja untuk semua jenis kelompok pekerjaan (Sardzoska, 2012).

Pentingnya lingkungan kerja bagi perusahaan karena lingkungan kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan potret realitas keadaan didunia kerja yang terus berkembang, serta di tempat kerja dapat memberikan gambar mengenai keseharian kehidupan karyawan yang datang untuk bekerja, datang bersama-sama untuk tujuan yang sama, melaksanakan pekerjaan mereka, dan hidup dalam kerangka perusahaan (Bhattachrya, 2012).

Menurut Sedarmayanti (2011) seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila

ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Nugraha dan Surya, 2016). Namun demikian terdapat hasil penelitian yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Aruan dan Fakhri, 2015). Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya gap penelitian yang perlu diteliti lebih lanjut.

Disamping kompensasi dan lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Bangun (2012) menjelaskan bahwa motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Menurut Kartika dan Kaihatu (2010) mengemukakan bahwa faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar motivasi dalam bekerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja menurut Wirda dan Azra (2012) secara umum proses motivasi diawali dengan dirasakannya kebutuhan yang takterpuaskan. Ketidakpuasan ini kemudian meningkat

dan menimbulkan ketegangan dan dorongan untuk melakukan upaya-upaya untuk memuaskan kebutuhan. Jika perilaku ini berhasil, maka ketegangan akan menurun.

Ayub dan Rafif (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi pekerjaan dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja pada setiap karyawan maka akan semakin mendorong tingginya tingkat kepuasan kerja. Hal yang sama diungkapkan oleh Saeed et al (2013) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif dengan kepuasan kerja. Sedangkan Gungor (2011) menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Namun demikian terdapat hasil penelitian yang menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Kartika dan Kaihatu, 2010). Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya gap yang perlu diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan meta analisis yang telah dilakukan sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat ditunjukkan pada table berikut:

Tabel 1.1
Meta Analisis Penelitian Pendahuluan

| Pengujian | Peneliti | Hasil Penelitian |
|---|-----------------------------------|--------------------------------------|
| Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja | Nugroho dan Kunartinah (2012) | Ada pengaruh positif dan signifikan. |
| | Tambengi, Kojo dan Rumokoy (2016) | Ada pengaruh positif dan signifikan. |

| Pengujian | Peneliti | Hasil Penelitian |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja | Rukmini dan Hendriani (2017) | Tidak ada pengaruh signifikan |
| Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja | Nugraha dan Surya (2016) | Ada pengaruh positif dan signifikan |
| | Aruan dan Fakhri (2015) | Tidak ada pengaruh signifikan |
| Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja | Ayub dan Rafif (2011) | Ada pengaruh positif dan signifikan |
| | Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012) | Tidak ada pengaruh signifikan |

Sumber: Data sekunder yang diolah peneliti

Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dan Kunartinah (2012), dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan, dengan hasil uji hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan diterima. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai beta *standardized coefficient* kompensasi sebesar 0,455 dengan tingkat signifikansi 0.000 ($\text{sign} < 0,05$). Penelitian yang dilakukan oleh Tambengi, Kojo dan Rumokoy (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut dengan hasil dari uji t yang didapatkan nilai t 6,874 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Penelitian yang dilakukan oleh Rukmini dan Hendriani (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan MNC Bank Wilayah Sumatera) Sebagian besar responden memberikan

penilaian yang baik terhadap kompensasi kerja karyawan di MNC Bank Wilayah Sumatera dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3.63. Nilai ini dapat diartikan bahwa kondisi saat ini sebahagian besar karyawan merasa gaji dan upah yang diberikan perusahaan saat ini menurut mereka ada yang merasa kurang. Penelitian yang dilakukan oleh Nugraha dan Surya (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan”, hasil penelitian diketahui nilai rata-rata skor dari 5 pernyataan mengenai lingkungan kerja yaitu sebesar 3,12 yang berada pada kisaran 2,51- 3,3 yang berarti kategori cukup. Hal ini berarti pegawai pada PT. Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai lingkungan kerja adalah cukup. Penelitian yang dilakukan oleh Aruan dan Fakhri (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power distribution PT. Freeport Indonesia”, hasil uji t tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ayub dan Rafif (2011) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali”, secara keseluruhan responden menilai cukup baik variabel motivasi, dengan nilai rata-rata 3,19. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,83446 dengan nilai t-statistik sebesar 21,38419. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012). Hasil analisis data memperlihatkan

terdapat pengaruh tidak signifikan dari motivasi terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai *standardized direct effect* sebesar 0,003.

Berdasarkan Tabel 1.1. tersebut diatas dapat ditunjukkan adanya gap atau celah penelitian yang perlu dikaji lanjut oleh peneliti. Penelitian ini dilakukan di Koperasi Kredit Guru Kelubagolit. Koperasi Kredit Guru Kelubagolit adalah organisasi Koperasi Kredit yang didirikan pada tanggal 25 November 1995 atas prakarsa PGRI cabang Kelubagolit yang terinspirasi oleh kesulitan para guru dalam mengatasi masalah keuangan, terutama untuk kebutuhan kesejahteraan dan usaha produktif.

Pada awal pendirian keanggotaan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit terbatas pada guru dan keluarganya. Sejak RAT tahun buku 2015 Koperasi Kredit Guru Kelubagolit mulai membuka diri untuk masyarakat luas didaratan pulau Adonara, Kabupaten Flores Timur. Manajemen Koperasi Kredit Guru Kelubagolit berjumlah 54 orang dan anggota berjumlah 9.982 orang. Mendasarkan pada penjelasan sebelumnya bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh koperasi guna menghasilkan kinerja usaha yang baik dan dapat mencapai tujuan maka dalam penelitian ini akan dikaji secara lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Disamping itu adanya gap penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya maka masih terdapat celah penelitian yang perlu diteliti lebih lanjut. Dengan demikian penelitian ini mengangkat judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap**

Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit, Nusa Tenggara Timur”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Kredit Guru Kelubagolit?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Kredit Guru Kelubagolit?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Kredit Guru Kelubagolit?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Kredit Guru Kelubagolit.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Kredit Guru Kelubagolit.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Kredit Guru Kelubagolit.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini adalah dapat membuktikan secara empiris pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi penelitian selanjutnya yang mengangkat tema penelitian sejenis.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen Koperasi Kredit Guru Kelubagolit dalam mengkaji kepuasan kerja karyawan dan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mempertimbangkan faktor kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja.