

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah hal yang harus diutamakan perusahaan dalam pencapaian prestasi dan tujuan utama perusahaan, dalam hal ini sumber daya manusia adalah hal pokok dalam penyusunan strategi market. Sumber daya manusia memiliki peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam proses berjalanya perusahaan (Robins, 2009: 113-118).

Keberhasilan perusahaan tidak lepas dari adanya peran sumber daya manusia dalam menjalankan fungsi serta tujuan yang akan dicapai bersama di dalam organisasi. Sumber daya manusia disini merupakan sebuah aset yang berharga bagi organisasi dikarenakan sumber daya manusia adalah penggerak utama dalam organisasi. Modal manusia atau sumber daya manusia merupakan proses investasi organisasi (Shick & Palumbo, 2014). Investasi untuk sumber daya manusia akan menghemat pengeluaran organisasi pada perekrutan kembali, pesangon bila ada karyawan yang keluar, hingga pelatihan kembali pada karyawan yang baru direkrut. Pengaruh selanjutnya apabila karyawan menetap pada pekerjaan atau organisasi adalah dengan bisa berkembangnya karyawan sesuai potensinya masing-masing yang kemudian akan memberikan benefit organisasi berupa tercapainya tujuan organisasi. Apabila dianalogikan, karyawan merupakan intangible asset yang perlu dilatih dan dipertahankan guna memberi

manfaat maksimal terhadap organisasi. serta proses dimana karyawan didorong untuk tetap dengan organisasi untuk periode maksimal waktu atau sampai selesai proyeknya.

Perusahaan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawannya, dan selain itu karyawan juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan, hal tersebut di harapkan dapat merangsang dan memotivasi karyawan serta membuat karyawan puas terbadap pekerjaan yang mereka jalani, menjadi salah satu faktor yang penting (Finck, Timmer & Mennnes, 1998). Tidak sedikit perusahaan yang rela mati-matian agar seorang karyawan tidak keluar dari organisasi, berbagai cara dilakukan termasuk dalam memberikan gaji yang besar maupun memberikan fasilitas kerja yang mendukung kegiatan kerja. Organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang membuat karyawan tersebut nyaman dalam pekerjaan maupun organisasi (Oktina, 2015).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2001). Seorang karyawan akan dapat bekerja dengan lebih baik dan prestasi mereka akan meningkat pada saat mereka puas akan pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Robbins “Kepuasan kerja adalah sebagai suatu

sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Kepuasan kerja sangat berperan dalam membentuk kedisiplinan, komitmen dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi yaitu dari sisi karyawan maka kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan senang dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja dapat berpengaruh pada produktivitas” (Suwatno dan Priansa, 2011).

Tabel 1.1
Data Karyawan KSP Primer KOPPABRI Nganjuk

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2015	18
2	2016	24
3	2017	29
4	2018	36
5	2019	40

Sumber : KSP Primer KOPPABRI Nganjuk, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diatas diketahui selama lima tahun terakhir pada tahun 2015 sampai 2019 menunjukkan jumlah karyawan yang selalu meningkat dan tidak terdapat karyawan yang keluar masuk, hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan karyawan baik.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah teori dua faktor (*two factor theory*) dikemukakan oleh seorang psikolog yang bernama Frederick Herzberg yang menyatakan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap seorang terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. Dua faktor yang dapat menyebabkan

timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) dan faktor pemotivasian (*motivation factors*) karena kondisi itu diperlukan untuk memelihara tingkat kepuasan yang layak menurut Herzberg (Hasibuan, 2009).

Hygiene factors atau faktor pemeliharaan menyebabkan banyak ketidakpuasan bila faktor tersebut tidak ada, tetapi memberi motivasi jika faktor itu ada. Sebaliknya motivator membimbing kearah motivasi yang kuat dan pemuasan bila faktor itu ada, tetapi tidak menyebabkan ketidakpuasan jika faktor tersebut tidak ada. Seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya jika terdapat faktor-faktor hygiene yang terpenuhi, tetapi mereka akan merasa tidak puas jika faktor-faktor tersebut tidak ada. Begitu juga seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya jika terdapat faktor-faktor motivator yang terpenuhi, tetapi mereka akan merasa tidak puas jika faktor-faktor tersebut tidak ada, dalam penelitiannya menunjukkan bahwa faktor *hygiene* dan faktor motivator berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Christhofer dan Kesumawatie,2015). (Wardhani, 2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa faktor hygiene dan faktor motivator berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan *motivation factor* adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan 8 perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi (Miftahun & Sugiyanto 2010). *Motivation factor* merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan

berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. *Motivation factor* merupakan hal yang mendorong, mendukung perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan karena adanya kemauan dan kesediaan bekerja. Adanya pemberian faktor tersebut akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, para karyawan tidak hanya asal bekerja namun mereka akan merasa nyaman dan diperhatikan akan karirnya.

Koperasi Primer Koppabri Nganjuk saat ini di hadapkan masalah menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Kurang puasnya karyawan berdampak pada kenaikan absensi karyawan, selain itu di dapat informasi dari karyawan bahwa adanya ketidakpuasan. Rendahnya kepuasan kerja bisa ditunjukkan dengan meningkatnya angka kemangkiran karyawan, banyaknya karyawan yang mangkir untuk pergi bekerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan masih rendah, di satu sisi hal ini sangat merugikan koperasi karena pekerjaan yang seharusnya dikerjakan tepat waktu jadi terbengkalai karena ketidakhadiran karyawan tersebut belum lagi terlambatnya operasional koperasi karena kekurangan karyawan.

Dalam hal ini kepuasan kerja karyawan di KSP Primer Koppabri Nganjuk masih terhitung rendah, dibuktikan dengan rekapitulasi persentase kemangkiran karyawan KSP Primer Koppabri.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kemangkiran Karyawan Koppabri Nganjuk

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Kehadiran	Kemangkiran
2016	38	308	92,50%	7,50%
2017	39	308	90,30%	9,70%
2018	40	308	88,10%	11,9%

Sumber : Data internal koperasi

Tabel 1.2 menunjukkan presentase kemangkiran karyawan dari tahun 2016 hingga 2018 mengalami kenaikan sebesar 4,4%. Hal ini menyebabkan terbengkalainya beberapa pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan tepat waktu, namun karena karyawan rasa disiplinnya kurang sehingga harus meminta bantuan karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaan dari karyawan yang absen. Jika hal itu dibiarkan saja, maka moral kerja yang positif akan menurun, memang untuk bekerja sangat diperlukan sikap cinta dan senang terhadap apa yang kita kerjakan, dengan begitu prestasi kerja menjadi bonus hasil kerja karyawan.

Fenomena diatas menunjukkan penurunan kepuasan kerja diduga disebabkan oleh *Hygiene factor*. Dimana kondisi kerja yang kurang mendukung atau hubungan antar karyawan yang tidak terjalin secara kekeluargaan, gaji yang sesuai UMR namun di rasa kurang atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan dan terkadang tidak tepat waktu, kebijakan-kebijakan perusahaan yang memberatkan karyawan atau bahkan kualitas supervisi yang dinilai kurang begitu baik dalam mengatur dan membangun suatu sistem tentang kepegawaian.

Hal lain yang menyebabkan kepuasan kerja menurun adalah *Motivation factor*. Dilihat dari sikap karyawan yang tidak bisa

menyelesaikan pekerjaan itu sendiri merupakan sikap kurang tanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan lain harus menanggung beban pekerjaan yang semestinya tidak ia kerjakan, hal ini sangat menghambat pengembangan potensi karyawan lain dan bisa menghambat prestasi kerja karyawan lain sehingga menyebabkan dampak yang berkesinambungan.

Dengan melihat permasalahan dan kendala yang dihadapi karyawan di dalam bekerja, maka dilakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh hygiene factor dan motivation factor terhadap kepuasan kerja karyawan KSP Primer Koppabri Nganjuk. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ” *Pengaruh Hygiene Factors Dan Motivation Factors Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada KSP Primer Koppabri Nganjuk* ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan sebelumnya maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah *Hygiene Factor* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSP Primer Koppabri Nganjuk?
2. Apakah *Motivation Factor* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSP Primer Koppabri Nganjuk?

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan ini bermaksud agar penelitian ini dapat menjadi lebih terarah serta dengan dukungan data yang tersedia, maka ruang lingkup penelitian yaitu :

1. Dalam penelitian ini, peneliti akan membatasi permasalahan yang akan diteliti mengenai *Hygiene Factor* yang diterapkan pada KSP Primer Koppabri Nganjuk seperti gaji, kondisi kerja, kebijakan administrasi, hubungan antar pribadi dan kualitas supervisi.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah yang diuraikan dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh *Hygiene Factor* terhadap kepuasan kerja karyawan KSP Primer Koppabri Nganjuk.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh *Motivation Factor* terhadap kepuasan kerja karyawan KSP Primer Koppabri Nganjuk.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat akhir yang diharapkan dari hasil penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam pertimbangan, perbaikan atau pengembangan perusahaan, khususnya mengenai

pengaruh *Hygiene Factor* dan *Motivation Factor* terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan bagi peneliti dan selanjutnya terkait ilmu MSDM khususnya mengenai pengaruh *Hygiene Factor* dan *Motivation Factor* terhadap kepuasan kerja