

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dan penting yang dimiliki setiap organisasi atau perusahaan untuk pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya *skill* para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat melakukan kegiatan sumber daya manusia di dalam maupun di luar perusahaan dengan baik dan benar. Cara untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai kompetensi inti adalah dengan menarik, mempertahankan tenaga kerja yang memiliki profesionalisme, dan kemampuan khusus, membiayai pelatihan mereka dan memberikan kompensasi agar dapat terus bersaing dengan organisasi lain.¹

Karena sumber daya manusia dipandang semakin besar perannya bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi kini menyadari bahwa unsur “manusia” dalam organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing.² Hal itu berarti manusia sebagai sumber daya dalam organisasi sangatlah penting, karena sumber daya manusialah yang menjalankan aktivitas bisnis dan juga menjalankan sumber daya yang lain yang ada di organisasi tersebut untuk menentukan berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan organisasi atau untuk mengembangkan usahanya.

Dengan begitu sumber daya manusia perlu dibimbing agar bisa berfungsi secara produktif untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga terdapat keseimbangan antara kebutuhan atau tuntutan organisasi dengan kemampuan karyawan yang kemudian pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud.

Oleh sebab itu diperlukan dukungan adanya kompetensi karyawan guna meningkatkan kinerjanya. Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, ketrampilan, sikap, nilai atau

¹ Robert I., Mathis, Jhon H., Jacson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta, 2001, hlm. 45

² *Ibid*, hlm. 4

karakteristik pribadi yang memungkinkan karyawan mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.³

Dari hasil survei terlihat bahwa mayoritas karyawan masih merasa kurang puas terhadap sejumlah indikator kepuasan kerja terkait dengan aspek informasi pencapaian kinerja, penggajian, kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kesempatan berinteraksi dengan orang lain. hal ini cukup memberikan gambaran bahwa terjadi indikasi ketidakpuasan kerja pada sebagian karyawan. Jika kondisi ini berlarut maka akan sulit bagi manajemen untuk meningkatkan pencapaian kinerja karyawan sebagaimana yang diharapkan oleh manajemen. Maka perlu dilakukan upaya untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Charles Dw Simaremare dan H.B. Isyandi bahwa pelatihan dan kepuasan kerja merupakan satu kesatuan konstruksi pengukuran. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau. Kondisi ini menunjukkan jika pelatihan ditingkatkan seperti pendidikan instruktornya, semangat peserta, materi yang *up to date*, metode pelatihan serta tujuan yang sesuai dengan kebutuhan maka akan mendorong peningkatan kepuasan kerja yang tentunya akan bermanfaat bagi peningkatan kinerja karyawan.⁴

Kepuasan kerja bukan merupakan faktor tunggal, namun tinggi rendahnya kepuasan kerja sangat tergantung kepada faktor-faktor lainnya yaitu program pengembangan SDM. Tidak bisa dipungkiri bahwa keberhasilan suatu organisasi/perusahaan tidak lepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia dengan kemampuan

³ Charles Dw Simaremare dan H.B. isyandi, *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau*, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. VII No. 3 September 2015, hlm 378

⁴*Ibid*, hlm. 384

yang terbatas tidak akan mampu menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat.⁵

Proses pengembangan sumber daya manusia yang tepat harus mengetahui unsur-unsur dari pengembangan, yaitu: perencanaan (*planing*) sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan (*education and training*) untuk meningkatkan kemampuan karyawan, serta pengelolaan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia, melalui berbagai jenjang pendidikan maupun pelatihan.

Pengembangan dilakukan untuk menyiapkan karyawan yang memegang tanggung jawab pekerjaan dimasa yang akan datang.⁶ Gouzali menjelaskan, pengembangan SDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.⁷

Aspek lain yang menentukan kepuasan kerja karyawan yaitu motivasi. Danang Sunyoto menjelaskan motivasi kerja sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik, dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati objek yang menjadi tujuan. Dengan demikian motivasi dalam kehidupan suatu organisasi harus diamati secara cermat.⁸

⁵*Ibid*, hlm. 378

⁶M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2014, hlm. 161

⁷M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 5

⁸Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*, PT. Buku Seru, Jakarta, 2013, hlm.1

Apabila motivasi tinggi, maka kepuasan kerja akan tinggi, dan bernilai positif bagi karyawan dan organisasi. Terciptanya kepuasan kerja membuat karyawan akan loyal terhadap perusahaan, semakin termotivasi dalam bekerja, merasakan ketenangan dalam bekerja dan kemungkinan akan memperbesar motivasi yang tinggi sehingga tercipta kinerja dan produktivitas dalam pencapaian tujuan.

Tujuan utama setiap organisasi termasuk BMT merancang sistem imbalan (*reward*) adalah untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan karyawan yang kompeten. Dengan merancang imbalan yang baik akan memiliki dampak ganda bagi BMT, karena di satu sisi imbalan akan berdampak pada biaya operasi, di sisi lain imbalan akan mempengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan keinginan BMT agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.⁹

Dalam penelitian yang dilakukan Alamsyah Yunus dan Ahmad Alim Bachri, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin. Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja antara lain dengan pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dengan memberikan beasiswa untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi atau kompensasi seperti hadiah yang dapat memacu kreativitas kerja.¹⁰

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kepuasan karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan kenyamanan dan akan mempengaruhi kepuasan karyawan di instansi tersebut dalam menjalankan roda organisasinya. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada saat tempat kerja dibentuk perusahaan. Menurut

⁹Jeffrey Pfeffer dkk, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Amara Books, 2003, Jakarta, hlm. 217-218.

¹⁰Alamsyah Yunus dan Ahmad Alim Bachri, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin*, Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 1, No. 2, Juni 2013, hlm. 184-185

Sedarmayanti lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Untuk dapat mengadakan penyusunan perencanaan lingkungan kerja suatu perusahaan dengan baik, maka manajemen perusahaan yang bersangkutan harus benar-benar mengetahui lingkungan kerja yang dipersiapkan untuk perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Charles D.W. Simaremare dan H.B. Isyandi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman akan mengganggu setiap karyawan yang bekerja. Oleh sebab itu diperlukan lingkungan kerja yang kondusif agar tercipta kepuasan kerja karyawan.¹¹

Dalam dunia kerja, ada saat dimana seorang karyawan merasakan kejenuhan dalam bekerja. Hal ini dapat terjadi karena kurangnya motivasi dalam bekerja sehingga dapat menurunkan semangat kerja. Jika hal ini dibiarkan maka akan berdampak pada kinerjanya. Seperti halnya yang dialami oleh KSU BMT LISA Sejahtera Jepara. Masalah utama yang dihadapi KSU BMT LISA Sejahtera Jepara adalah menurunnya kinerja karyawan. Terlihat bahwa rata-rata pencapaian kinerja karyawan pada periode 2016 cenderung menurun pada beberapa bulan terakhir. Hal tersebut terlihat dari laba perusahaan yang mengalami penurunan sebesar 5-10% pada 3 bulan terakhir. Manajemen KSU BMT LISA Sejahtera berkeinginan untuk meningkatkan pencapaian kinerja karyawan sehingga manajemen KSU BMT LISA Sejahtera perlu mengidentifikasi kendala-kendala apa saja yang bisa menjadi kendala bagi peningkatan kinerja karyawan tersebut.

¹¹Charles Dw Simaremare dan H.B. isyandi, *Op.Cit.*, hlm. 384

Untuk meningkatkan kinerja karyawan KSU BMT LISA Sejahtera Jepara sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan, dibutuhkan program pengembangan SDM, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Pengembangan SDM berperan penting dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara konsisten sehingga dapat meningkatkan mutu kerja karyawan. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan serta didukung oleh lingkungan kerja yang memadai maka karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dan meningkatkan kinerjanya sehingga tercipta kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis akan membahas tentang **“Pengaruh Pengembangan SDM, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di KSU BMT LISA Sejahtera Jepara”**.

B. Penegasan Istilah

Agar pembahasan tema dalam skripsi ini menjadi terarah, jelas dan mengena yang dimaksud, maka perlu dikemukakan penegasan judul yang masih perlu mendapatkan penjelasan secara rinci.

1. Konseptual

- a. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹²
- b. Pengembangan SDM

Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.¹³

¹² Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Edisi 3, Balai Pustaka, Jakarta, 2002, hlm. 849

¹³M. Kadarisman, *Op. Cit.*, hlm. 5

c. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.¹⁴

d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan.¹⁵

e. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.¹⁶

2. Operasional

Pengaruh pengembangan SDM, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah ketiga variabel independen (pengembangan SDM, motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) pada karyawan KSU BMT LISA Sejahtera Jepara.

C. Rumusan Masalah

Penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh pengembangan SDM, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan studi kasus pada karyawan KSU BMT LISA Sejahtera Jepara sehingga masalah yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan SDM berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan KSU BMT LISA Sejahtera Jepara?

¹⁴Danang Sunyoto, *Op.Cit.*, hlm.1

¹⁵ Mukti Widodo, dkk, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 16 No. 1 November 2014.* hlm. 3

¹⁶Hendi Suhendi dan Sahya Anggara, *Perilaku Organisasi*, CV. Pustaka Setia, Bandung, 2012, hlm. 192

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan KSU BMT LISA Sejahtera Jepara?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan KSU BMT LISA Sejahtera Jepara?
4. Apakah pengembangan SDM, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan KSU BMT LISA Sejahtera Jepara?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan SDM, terhadap kepuasan kerja karyawan KSU BMT LISA Sejahtera Jepara.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KSU BMT LISA Sejahtera Jepara.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KSU BMT LISA Sejahtera Jepara.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat bagi penuliskhususnya dan bagi masyarakat dan semua pihak yang berkepentingan pada umumnya. Selain itu penulisan penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis.

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah hazanah keilmuan dalam ilmu Ekonomi Syariah khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) serta dapat memberikan sumbangsih pemikiran baik secara teoritik maupun konseptual mengenai hasil yang didapat dari penelitian ini berkenaan dengan pengaruh pengembangan SDM, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat praktis

1) Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis, dalam menambah pengetahuan dan hazanah keilmuan penulis yang masih sempit, terutama pengetahuan ilmu ekonomi yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2) Bagi KSU BMT LISA Sejahtera Jepara

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instritusi/lembaga terkait dengan kepuasan kerja karyawan di KSU BMT LISA Sejahtera Jepara. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi manajemen KSU BMT LISA Sejahtera Jepara khususnya dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi yang diinginkan.

3) Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian bagi penelitian selanjutnya serta sebagai landasan pemikiran dalam merencanakan penelitian berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

F. Batasan Penelitian

1. Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu suatu penelitian yang berupaya menjelaskan pengaruh antara pengembangan SDM, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan KSU BMT LISA Sejahtera Jepara

G. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini akan menjelaskan kerangka penulisan yang merupakan konsep dasar dalam pembahasan selanjutnya. Sistematika penulisan tersebut sebagai berikut:

1. Bagian Muka

Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman persembahan, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman kata pengantar dan halaman isi.

2. Bagian Isi

Bagian isi terdiri dari beberapa bab yaitu:

BAB 1: PENDAHULUAN

Berisikan gambaran jelas guna memahami dari penelitian sehingga pembaca atau penulis nantinya dapat dengan mudah dan jelas terhadap arah pembahasan. Pada bab pendahuluan ini akan dikemukakan mengenai latar belakang penelitian, penegasan istilah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Hal yang dikemukakan dalam tinjauan pustaka adalah pengertian pengembangan SDM, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis, hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang populasi dan sampel, sumber dan jenis data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, pengujian validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Dalam bab ini akan menguraikan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, yaitu tentang gambaran umum lokasi penelitian serta penyajian dan analisis data.

BAB V : PENUTUP

Berisikan kesimpulan dari analisis, keterbatasan penelitian mengajukan beberapa saran-saran yang berkaitan dengan kesimpulan tersebut dan penutup.

