

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Koperasi merupakan badan usaha yang beranggotakan orang atau badan hukum dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Dalam pelaksanaannya, koperasi diharapkan juga berhasil memajukan unit usaha di dalamnya baik secara kualitas maupun kuantitas, sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Koperasi dalam meningkatkan kesejahteraan anggotanya, tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pelaku dari sumber kegiatan yang ada dalam sebuah organisasi.

Dalam sebuah organisasi, karyawan merupakan asset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan ,organisasi akan sulit mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Salah satunya adalah karyawan, karena berkaitan dengan langsung dngan kegiatan organisasi. Dalam hal ini karyawan di harapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai. Salah satu faktor yang menjadi perhatian organisasi adalah kepuasan kerja. Menurut Yulharsari (2012 :3) kepuasan kerja dapat meningkatk jika pegawai memiliki rasa tanggung

jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan organisasi.

Hasibuan (2008 :202) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Karyawan yang merasa kurang nyaman, kurang di hargai, dan tidak bisa mengembangkan potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan konsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan juga dapat di lihat tidak hanya saat melakukan pekerjaannya tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan dan terhadap lingkungan kerja. Karyawan yang merasa tidak puas akan pekerjaannya biasanya akan memilih keluar dari organisasi tempat dia bekerja dan mencari organisasi lain. Sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan setia pada organisasi tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Nitisemito (2012:83) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang di berikan.

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para karyawan juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Robbins dalam fathonah dan utami (2012:3) bahwa karyawan akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada.

Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus di perhatikan misalnya ruang kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik ( Sedarmayanti dalam Sugiyarti, 2012 :174).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah pengembangan karir. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sadili Samsudin (2006, dalam Isyanto dkk,2013) mendefenisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Dengan adanya program pengembangan karir, maka akan meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya sehingga ia akan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini terjadi, apabila pengembangan karir yang ada di perusahaan sudah ada dan jelas untuk dapat di laksanakan (Ekayadi, 2009).

Objek penelitian ini adalah KSP.CU Serviam Kupang yang beralamat di Jln. Adi Sucipto No. 25 Penfui Kota Kupang bergerak di bidang usaha simpan pinjam yang mengandalkan peran tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya. Perusahaan juga mengharapkan karyawannya menghasilkan kinerja terbaik demi kemajuan perusahaan di masa mendatang.

Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan maka peneliti melakukan wawancara dengan pihak HRD. KSP CU Serviam Kupang, di

ketahui kepuasan kerja karyawan KSP.CU Seriam Kupang mengalami penurunan. Hal ini di perkuat dengan data *turnoer* karyawan KSP.CU Serviam Kupang yang mengalami peningkatan dari tahun 2017-2020 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data  
Turnover karyawan KSP. CU Serviam Kupang  
periode 2017-2019**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate
2017	95	9	5	91	4,30%
2018	91	13	7	85	6,81%
2019	85	15	9	79	7,31%
2020	79	8	6	77	2,56%

**Sumber : KSP. CU Serviam Kupang**

Pada tabel 1.1 di atas menunjukkan adanya masalah kepuasan kerja karyawan pada KSP. CU Serviam Kupang. Di mana terdapat faktor *turnover* atau keluarnya karyawan yang disebabkan oleh beberapa hal, yakni penempatan kerja tidak sesuai dengan keahlian karyawan selain itu adanya keluhan dari karyawan mengenai hubungan rekan kerja yang kurang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan pihak HRD KSP. CU Serviam Kupang, menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja yang mnjadi kendala bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu ruangan yang di sediakan kantor kurang luas sehingga banyak berkas yang berserakan membuat karyawan tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan, cat ruangan yang mulai pudar sehingga membuat karyawan bosan

dalam bekerja dan kurangnya peralatan kerja yang ada di dalam kantor dalam menyelesaikan pekerjaan.

Faktor lingkungan kerja non fisik juga menjadi kendala menurunnya tingkat kepuasan kerja. Di mana lingkungan kerja non fisik yang tidak mendukung kenyamanan kerja yakni standar kerja karyawan yang sangat ketat menimbulkan stress pada karyawan, rekan kerja yang kurang mendukung satu sama lain menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat, serta adanya senioritas antara karyawan lama dan karyawan baru membuat karyawan baru menjadi kurang nyaman dalam bekerja.

Rivai (2012:275), pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan usaha secara formal dan terorganisir serta terencana untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, organisasi harus mengelolah karir dan mengembangkannya dengan baik agar kepuasan kerja karyawan tetap terjaga serta mendorong karyawan untuk selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Program pengembangan karir dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan dan promosi. Berikut ini data jumlah karyawan yang mengalami promosi dan belum di promosi pada KSP.CU Serviam Kupang periode 2017-2019).

**Tabel 1.2**  
**Pengembangan Karir**  
**Pada KSP. CU Serviam Kupang**  
**Periode 2017-2019**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah Yang Dipromosikan</b>	<b>Jumlah Yang Belum Dipromosikan</b>
2017	95	14	81
2018	91	18	73
2019	85	23	62
<b>Total</b>	<b>271</b>	<b>32</b>	<b>231</b>

*Sumber : KSP. CU Serviam Kupang*

Pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa program pengembangan karier yang dilakukan melalui promosi jabatan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, namun jumlahnya masih terbilang sedikit dari jumlah keseluruhan karyawan pada KSP. CU Serviam Kupang. Hal ini disebabkan oleh program pengembangan karier tidak berjalan dengan baik yakni peluang promosi jabatan yang kurang transparan dan banyak karyawan yang sudah menjalani proses pelatihan dengan berbagai tahap seleksi guna untuk menaiki posisi tertentu, tetapi hanya sedikit saja yang lolos ke tahap selanjutnya dan tidak bisa menaiki posisi tersebut. Hal ini disebabkan oleh kurangnya informasi dari perusahaan yang berkaitan dengan peluang pengembangan karier, adanya sejumlah karyawan yang menyatakan bahwa jalur karier yang ada di dalam koperasi bersifat tidak jelas dan tidak pasti, sebagian karyawan juga merasa diperlakukan kurang adil untuk mendapatkan kesempatan dalam sistem promosi, dan koperasi kurang menyesuaikan antara kesempatan karier yang ada dengan kemampuan karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan**

## **Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KSP. CU Serviam Kupang”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran umum tentang kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir pada KSP.CU Serviam Kupang?
2. Apakah lingkungan kerja dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada KSP. CU Serviam Kupang?
3. Apakah lingkungan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada KSP. CU Serviam Kupang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan pada KSP.CU Serviam Kupang.
2. Mengetahui kepuasan kerja karyawan dan pengembangan karir berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSP.CU Serviam kupang.
3. Mengetahui lingkungan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSP.CU Serviam Kupang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian adalah :

##### 1. Bagi KSP.CU Serviam Kupang

Dapat di gunakan sebagai bahan evaluasi atau hasil kinerja sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan dalam memperbaiki kinerja untuk dapat berjalan dengan baik.

##### 2. Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini di harapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna.