

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan efisien untuk itu dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Handoko manajemen sumber daya manusia adalah penarik-penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Hasibun (2001:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ataupun suatu perusahaan yang mengurus sumber daya manusia dalam organisasi, lebih-lebih organisasi yang cukup besar yang ada dalam masyarakat akan terpenuhi dengan harapan mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia tersebut secara tepat, baik dan benar. Menurut Hasibuan (2001:10) tujuan manajemen sumber daya manusia tersebut dapat dirinci menjadi 4 tujuan

utama sebagai berikut ini.

1. Tujuan organisasional

Tujuan ini pada dasarnya adalah untuk tercapainya efektifitas maksimal dari suatu organisasi, dan menggerakkan dan mengefektifkan sumber daya manusia di masing-masing organisasi.

2. Tujuan fungsional

Secara fungsional, tujuan manajemen sumber daya manusia disetiap organisasi adalah harus sesuai dengan tujuan organisasi yang lebih besar. Tidak berlebihan dan tidak terlalu kurang dari tujuan organisasi secara keseluruhan.

3. Tujuan sosial

Setiap organisasi, apapun tujuannya harus mengingat akibat-akibatnya baik berkepentingan masyarakat umumnya, disamping itu kepentingan masyarakat internal organisasinya.

4. Tujuan personal

Kepentingan personal atau individual dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama manajer sumber daya manusia, dan harus disinkronkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan, sehingga dapat membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan tetap bekerja, dipertahankan, dipensiunkan, dimotivasi serta dipertimbangkan kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun.

B. Koperasi

Koperasi berasal dari bahasa latin *Coopere* yang dalam Bahasa Inggris disebut *Cooperation*. *Co* berarti bersama dan *Operation* berarti bekerja. Dalam hal ini, kerja sama tersebut dilakukan oleh orang-orang yang mempunyai kepentingan dan tujuan yang sama (Tunggal, 1995).

Pengertian koperasi secara yuridis tertuang dalam Undang-Undang Nomor 25 tahun 1992 tentang perkoperasian bab I tentang ketentuan Umum dimana pasal 1: Ayat (1) Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas kekeluargaan.

1. Prinsip – Prinsip Koperasi

Menurut Undang – Undang RI Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian pasal 5 disebutkan prinsip- prinsip yang terkandung didalam koperasi meliputi:

a. Keanggotaan yang Sukarela dan Terbuka

Koperasi adalah organisasi yang bersifat sukarela, terbuka bagi semua orang yang bersedia menerima jasa-jasanya dan bersedia menerima tanggung jawab keanggotaannya, tanpa membedakan jenis kelamin (*gender*), latar belakang sosial, ras, politik atau agama.

b. Pengawasan Demokrasi oleh Anggota

Koperasi adalah organisasi demokratis yang diawasi oleh para anggotanya, yang secara aktif menetapkan kebijakan dan membuat keputusan. Pria dan wanita yang dipilih sebagai wakil anggota

bertanggungjawab kepada rapat anggota. Dalam koperasi primer, para anggota memiliki hak suara (satu anggota satu suara) dan koperasi di tingkat-tingkat lainnya juga dikelola secara demokratis.

c. Partisipasi Anggota dalam kegiatan Ekonomi

Para anggota memberikan kontribusi permodalan koperasi secara adil dan melakukan pengawasan demokratis (terhadap modal tersebut).

Setidaknya sebagian dari modal itu adalah milik bersama koperasi. Apabila ada, para anggota biasanya menerima kompensasi yang terbatas atas modal yang disyaratkan untuk menjadi anggota.

Para anggota mengalokasikan sisa hasil usaha untuk salah satu atau beberapa dari tujuan berikut:

- 1) Mengembangkan koperasi mereka, mungkin dengan membentuk dana cadangan, sebagian daripadanya tidak dapat dibagikan;
- 2) Membagikan kepada anggota seimbang dengan transaksi mereka dengan koperasi;
- 3) Medukung kegiatan lainnya yang disahkan oleh rapat anggota.

d. Otonomi dan kemandirian (*independence*)

Koperasi adalah organisasi otonom, menolong diri sendiri serta diawasi oleh para anggotanya. Apabila koperasi mengadakan perjanjian dengan organisasi lain, termasuk pemerintah atau memupuk modal dari sumber luar, koperasi melakukan berdasarkan persyaratan yang menjamin pengawasan demokratis oleh para anggotanya dan mempertahankan otonomi mereka.

e. Pendidikan, pelatihan dan penerangan

Koperasi memberikan pendidikan dan pelatihan bagi para anggota, wakil-wakil anggota yang dipilih oleh rapat anggota serta para manajer dan karyawan, agar mereka dapat melakukan tugasnya lebih efektif bagi perkembangan koperasinya. Mereka memberikan penerangan kepada masyarakat umum- khususnya pemuda dan para pembawa opini di masyarakat tentang hakekat perkoperasian dan manfaat berkoperasi.

f. Kerja sama antar koperasi

Koperasi melayani para anggotanya secara efektif dan memperkuat gerakan koperasi dengan kerja sama melalui struktur lokal, nasional, regional dan internasional.

g. Kepedulian terhadap masyarakat

Koperasi melakukan kegiatan untuk pengembangan masyarakat secara berkelanjutan, melalui kebijakan-kebijakan yang diputuskan dalam rapat.

2. Tujuan, Fungsi dan Peran Koperasi

Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian pasal 3 menyebutkan bahwa koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya ikut serta membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang- Undang Dasar 1945. Lebih lanjut lagi, pada pasal 4 menjelaskan bahwa fungsi dan peran koperasi sebagai berikut:

- a. Membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya;
- b. Berperan serta secara aktif dalam upaya mempertinggi kualitas kehidupan anggota masyarakat;
- c. Memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional dengan koperasi sebagai soko gurunya;
- d. Berusaha untuk mewujudkan dan mengembangkan perekonomian nasional, yang merupakan usaha berdasarkan azas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Secara sederhana kepuasan kerja dapat diartikan sebagai besarnya rasa suka karyawan terhadap pekerjaannya dan ketidakpuasan kerja yang menunjukkan besarnya rasa karyawan terhadap pekerjaan..Menurut Spectro (Akmal dkk, 2013) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu sikap berupa refleksi dari perasaan karyawan terhadap keseluruhan pekerjaan yang terdiri dari bermacam-macam aspek.

Howell & Diploye (Munandar, 2001) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Robbins & Coulter (Khalid, dkk 2013) ini mengacu pada pendapat umum

karyawan terhadap pekerjaannya, seperti; orang dengan tingkat kepuasan kerja memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang yang tidak bahagia dengan pekerjaan dapat mencengkeram sikap negatif.

Wexley & Yukl (dalam As'ad, 2002) yang disebut kepuasan kerja ialah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Wexley & Yukl (dalam As'ad, 2002) teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu:

a. *Discrepancy theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada *discrepancy* antara *should be* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya yang telah diperoleh melalui pekerjaan. Orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan.

b. *Equity theory*

Equity theory dikembangkan oleh Adams (1963). Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zaleznik (1958) dikutip dari Locke (1969). Prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas situasi. Kelemahan dari teori ini ialah kenyataan bahwa kepuasan orang juga ditentukan oleh *individu differences*.

c. *Two factor theory*

Prinsip dari teori ini ialah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda. Herzberg, 1966 (dalam As'ad, 2002). Artinya, kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu.

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya (Anaroga, 2009).

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang ikut mempengaruhi perilaku pegawai dalam melakukan aktivitasnya. Kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan karena kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan berdampak terhadap pekerjaan dan kualitas kerjanya. Karyawan yang merasa senang dan puas dengan pekerjaannya tentu ia akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan kepuasan yang sama atau lebih sehingga akan berdampak positif terhadap hasil kerjanya. Sebaliknya apabila karyawan tidak senang atau tidak puas maka ia akan menghasilkan pekerjaannya, sehingga berdampak negatif terhadap hasil kerjanya (Anisa, 2013).

Kepuasan kerja juga dapat diamati sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa berapa banyak

karyawan yang puas dengan pekerjaannya. Locke menjelaskan kepuasan kerja sebagai pengaruh positif dari karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja telah menjadi sikap yang paling signifikan dan berulang kali belajar di bidang ilmu manajemen. Menurut Mitchel & Larsel Hoppok (Athar, dkk 2014) kepuasan kerja adalah reaksi gabungan berdasarkan pesan psikologis, fisiologis dan lingkungannya atau gangguan yang membuat seorang karyawan mengatakan bahwa dia puas atau tidak.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah suatu sikap berupa refleksi dari perasaan karyawan terhadap keseluruhan pekerjaan. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai besarnya rasa suka karyawan terhadap pekerjaannya, karyawan yang merasa senang dan puas dengan pekerjaannya tentu ia akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya sehingga akan berdampak positif terhadap hasil kerjanya.

2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Aspek-aspek kepuasan kerja yang diungkap oleh Blum (dalam Yulihastuti, 2003) yaitu :

- a.* Pekerjaan itu sendiri: termasuk tugas yang diberikan, ekspresi kerja serta hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan, kondisi, dan lingkungan kerja, sikap kerja yang ditangani, minat untuk menekuni dan konsentrasi pada pekerjaan.
- b.* Promosi: yang mempunyai hubungan erat dengan masalah kenaikan pangkat maupun jabatan, kesempatan untuk maju, pengembangan

karir dan prospek masa depan, prestasi yang merupakan usaha subyek untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan kondisi yang ada pada dirinya.

- c. Gaji dan jaminan sosial: termasuk disini adalah gaji bersih yang diterima setiap bulan dan jaminan sosial lainnya.
- d. Teman sekerja: meliputi hubungan antara karyawan, harapan keluarga dan pandangan masyarakat.
- e. Pengawasan atau supervisi : termasuk hubungan antar karyawan dan atasan, peraturan kerja dan kualitas kerja.

(Anoraga,2009) menyatakan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- 1) Rasa aman, yaitu adanya kepastian karyawan untuk memperoleh pekerjaan tetap, memegang jabatan di organisasi selama mungkin seperti yang diharapkan.
- 2) Kesempatan untuk maju dan berkembang yaitu adanya kemungkinan bagi karyawan untuk maju, naik pangkat, kedudukan dan keahlian atau pengalaman.
- 3) Gaji atau uang yaitu perusahaan yang memberikan kebanggaan kepada karyawan apabila mereka bekerja di organisasi yang bersangkutan
- 4) Kesempatan berprestasi, yaitu organisasi yang memberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya sehingga mencapai tingkat kerja yang maksimal.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli

disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji dan jaminan sosial, teman sekerja dan pengawasan atau supervisi, rasa aman, kesempatan untuk maju dan berkembang, gaji atau uang, nama baik di tempat kerja dan kesempatan berprestasi serta pengakuan diri, finansial dan jaminan sosial, kondisi dan lingkungan fisik kerja, kesempatan untuk maju dan berkembang, dan psikologis..

3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

(Munandar, 2001) mengungkapkan beberapa faktor yang menentukan kepuasan kerja :

- a. Unjuk rasa yang bermutu tinggi
- b. Kepuasan kerja yang tinggi dengan pekerjaan
- c. Angka kemangkiran dan keluar pegawai yang rendah.

Robbins (dalam Widodo, 2010) ada 5 faktor yang mendorong terdapatnya kepuasan kerja. Kelima faktor tersebut adalah :

1. Pekerjaan yang menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan, kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebiasaan dan umpan balik mengenai betapa baiknya mereka bekerja.

2. Imbalan

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan harapan mereka. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang. Ada pula sebagian orang bersedia

menerima upah yang lebih rendah untuk bekerja pada lokasi yang diinginkan atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam bekerja.

3. Kondisi kerja

Kondisi lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pengerjaan tugas. Beberapa studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan menyukai bekerja dekat dengan rumah, serta fasilitas yang bersih dan relatif moderen dan dengan alat-alat yang memadai.

4. Rekan kerja

Bagi kebanyakan karyawan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, memilih rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan menciptakan kepuasan kerja.

5. Kesesuaian pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian dan pekerja akan membuat seseorang individu lebih terpuaskan.

As'ad (dalam Widodo, 2010) mengemukakan juga beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- a. Faktor psikologi yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, bakat dan ketrampilan,
- b. Faktor sosial yaitu faktor yang berkembang dengan interaksi sosial

baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan.

- c. Faktor fisik yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan dan sebagainya.

Dari beberapa faktor kepuasan kerja diatas maka dapat disimpulkan faktor yang mendorong terciptanya kepuasan kerja yaitu unjuk rasa, kepuasan kerja yang tinggi, angka kemangkiran, pekerjaan yang menantang, imbalan, kondisi kerja, rekan kerja, kesesuaian pekerjaan, psikologik, sosial fisik, *Job Security*, *opportinities forextracement*, kondisi kerja yang menyenangkan.

3. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi kerja

Kepuasan kerja sangatlah penting dalam suatu organisasi (koperasi). Dalam hal ini karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja yaitu dimana karyawan akan merasakan puas atau tidak puas dalam melakukan pekerjaan yang diberikan didalam suatu organisasi (koperasi) untuk mencapai motivasi kerja yang tinggi.

Robbins (2001) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja, jika karyawan bersikap positif terhadap pekerjaan yang dikerjakan, maka ia akan memperoleh perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya. Sebaliknya jika karyawan bersikap negatif, maka ia akan merasa tidak

puas terhadap apa yang dikerjakannya. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan umpan balik karyawan terhadap pekerjaannya.

Gibson, (2007) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, yang mana dikatakan bahwa kepuasan kerja, menyebabkan adanya peningkatan motivasi kerja sehingga pekerja yang puas akan lebih bekerja secara produktif dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak puas.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam suatu pekerjaan atau organisasi maka karyawan dalam bekerja dapat menciptakan motivasi kerja yang tinggi pula. Sebaliknya jika karyawan merasakan tingkat kepuasan yang rendah dalam satu perusahaan atau organisasi maka karyawan dalam bekerja akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

4. Indikator Kepuasan kerja

Hasibuan indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini :

a. Menyenangi pekerjaannya

Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

b. Mencintai pekerjaannya

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginnya.

c. Moral kerja positif

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

d. Disiplin kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan atau ketertiban.

e. Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

D. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Pamela & Oloko (2015) Motivasi kerja adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses

membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuma & Obiefuna 2014). Motivasi adalah suatu proses di mana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, (Mundandar, 2011).

Steers & Poter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja 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 yang tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja

ikut menentukan besar kecilnya prestasinya (Anaroga, 2009).

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan oleh Saraswathi (2011) sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. (Wan & Tan, 2013).

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

2. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Munandar (2011) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah :

a) Adanya kedisiplinan dari karyawan

Sikap tingkahlaku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta

sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

3. Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berpikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggungjawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

4. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

5. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

(George dan Jones ,2005) mengemukakan 3 aspek motivasi kerja yaitu:

1. Perilaku (*direction of behavior*)
2. Tingkat usaha (*level of effort*)
3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*).

Winard (2001) mengungkapkan ada tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu:

- a. Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya.
- b. Kebutuhan seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh.

Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

- c. Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari motivasi kerja adalah: adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, perilaku (*direction of behavior*) tingkat usaha

(*level of effort*) tingkat kegigihan (*level of persistence*), keinginan, kebutuhan rasaaman.

4. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Hezberg dkk (wirawan, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja :

- a) Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
- b) Faktor penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Hezberg dkk (Wirawan, 2013) juga mengemukakan faktor lain mengenai Motivasi yaitu :

- 1) Supervise
- 2) Hubungan interpersonal
- 3) Kondisi kerja fisik
- 4) Gaji
- 5) Kebijakan dan praktik perusahaan
- 6) Kebijakan dan praktik perusahaan
- 7) Benefit dan sekuritas pekerjaan.

Siagian (2000 : 10) motivasi seorang karyawan sanga

t dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah:

- a) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b) Harga diri
- c) Harapan pribadi
- d) Kebutuhan
- e) Keinginan
- f) Kepuasan kerja
- g) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat bekerja
- 4) Situasi lingkungan pada umumnya
- 5) Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah: supervisi, hubungan interpersonal, gaji, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.

d. Indikator motivasi kerja

McClelland dalam Robins (2011:174) indikator motivasi kerja adalah :

1. Kebutuhan akan kekuasaan, adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa

dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain

2. Kebutuhan akan berprestasi, adalah bahwa individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi mempunyai ciri-ciri antara lain, memiliki rasa percaya yang besar, berorientasi ke masa depan, suka pada tugas yang memiliki tingkat kesulitan sedang, tidak membuang-buang waktu, memilih teman yang berkemampuan baik dan tangguh dalam mengerjakan tugas-tugasnya.
3. Kebutuhan akan afiliasi, adalah keinginan untuk bersatu dengan orang lain tanpa memperdulikan apapun kecuali kebersamaan yang jelas dapat diperoleh, keadaan yang dirasakan tersebut merupakan suatu bentuk kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh setiap individu selama rentang kehidupannya.

E. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Robbins (2007) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Herman Sofyandi (2000;38) mendefenisikan “lingkungan kerja sebagai rangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

Dalam Sunyoto (2011 :43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam memainkan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut Basuki dan Susiowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Anwar Prabu Mangkunegara (2003:17) lingkungan kerja yang

dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Alex S.Nitisemito (2007:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Schultz (2006:21) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat kerja terhadap perilaku dan sikap pegawai di mana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja

dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No 26/MENSESKES/SK/II/1998 Tentang persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang adadi sekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya :

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat

3. mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, di mana masalah biaya juga harus dipertimbangkan di sini.
4. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
5. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.
6. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja padahal lebih luas dari itu termasuk di sini

keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

7. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

8. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Menurut Robbins Coulter (2010) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

a. Lingkungan umum

Segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

1) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

2) Fasilitas alat kerja

Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat

melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.

3) Fasilitas perlengkapan kerja

Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

4) Fasilitas sosial

Fasilitas sosial yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.

5) Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

a. Lingkungan khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

b. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1992:159) yaitu sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan

yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Saydam, 1996:381).

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

F. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan topik dengan penelitian sebagai referensi, antara lain:

1. Penelitian ini dilakukan Elisa Septiany (2016), dengan judul “pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

Puskesmas dikabupaten Bandung Selatan”. Penelitian ini dilakukan di dua puskesmas di Kabupaten Bnadung Selatan. Metode yang digunakan adalah deskriptif dan verikatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, korelasi ganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi kerja dan lingkungan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 87.1%. pengaruh variabel independen yang dominan adalah sebesar 57,1% sedangkan motivasi kerja sebesar 30,0%.

2. Suprayetno (2007), dengan judul “ pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (sub Dinas Kebersihan dan tata Kota DPU Dn LLAJ Kabupaten Karang Anyar)”. Secara parsial (individu) terdapat pengaruh signifikan dan positif antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Angka koefisien determinasi sebesar 53,3%. Dan sisanya 46,7% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar variabel yang diteliti.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Haryati “Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di kofee Shop Hotel pangeran pekan Baru”. Permasalahan dalam penelitian ini kurangnya motivasi bagi karyawan serta lingkungan yang kurang nyaman.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kedua

variabel bebas motivasi kerja dan gaya lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0.625 atau 62,5% untuk motivasi kerja dan 0,588 atau 58,8% Untuk gaya lingkungan kerja. Sedangkan secara simultan, kedua variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,673 atau 67,3% sedangkan 42,7% diperoleh dari variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja karyawan.

4. Penelitian Kusuma (2013) dengan judul “Pengaruh motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Murya Semarang”. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda $= 23,857 + 0,180X_1 + 0,94X_2$. Dengan menggunakan SPSS 16 hasil hipotesis uji F menunjukkan F hitung $= 16.646$ dengan nilai signifikansi $= 0,000 < 0,05$. Sedangkan dari uji hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh t hitung dari variabel motivasi sebesar 2.619, t hitung variabel lingkungan kerja sebanyak 2.207 dimana probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Koefisien determinasi (adjusted R²) sebesar 0,376, hal ini berarti 37,6% kepuasan kerja karyawan Hotel Murya Semarang dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.
5. Penelitian ini dilakukan oleh Muhamad Kurniawan (2013), dengan judul “

6. pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai organisasi publik”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan organisasi publik. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif populasinya adalah seluruh satuan kerja perangkat daerah dikabupaten kerinci. Teknik pengambilan sampelnya adalah metode total sampling jenis data yang digunakan adalah dengan menggunakan metode kuesioner, analisis yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan organisasi sebesar 3,87%, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan sebesar 3,53%.

G. Kerangka Berpikir

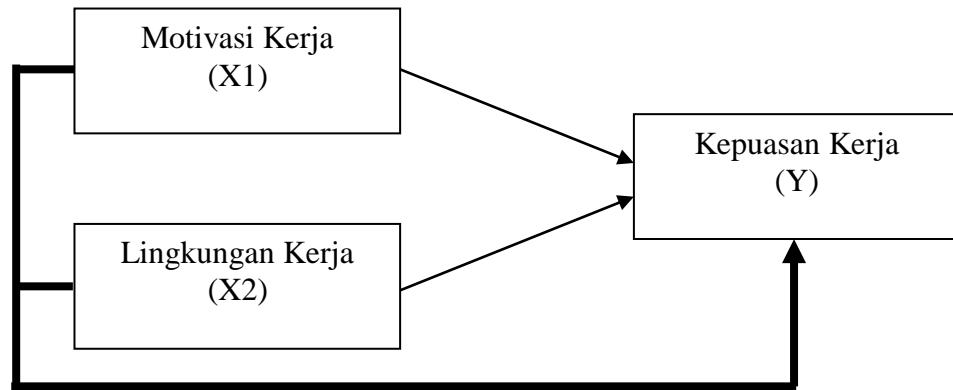
Saraswathi (2011) Motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi berarti kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika karyawan yang merasakan tingkat motivasi yang rendah dalam satu organisasi koperasi maka karyawan dalam bekerja akan menunjukkan kepuasan kerja yang rendah. Motivasi kerja merupakan motor penggerak bagi karyawan untuk bekerja lebih maksimal sehingga karyawan mempunyai rasa kesadaran yang tinggi untuk bekerja maksimal yang pada akhirnya akan memperoleh kepuasan batin karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Lingkungan kerja

berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan terbentuk dari lingkungan kerja, lingkungan kerja digunakan sebagai sarana pendukung secara keseluruhan untuk menumbuhkan rasa kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis karyawan akan merasa senang terhadap pekerjaannya tentu akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya sehingga akan berdampak positif terhadap hasil kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.. Kedua faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila koperasi yang memiliki karyawan yang punya motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik, harmonis dan kondusif maka akan berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan timbul bila motivasi kerja sudah tertanam dalam diri karyawan dengan penuh kesadaran. Bila lingkungan kerja buruk dan tidak mendukung unjuk kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan maka akan menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan. Begitu juga sebaliknya, jika lingkungan kerjanya baik maka akan menimbulkan kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan akan tercipta jika lingkungan kerjanya mendukung sesuai dengan harapan karyawan.

Paradigma penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 yang tertera di bawah ini sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka pikir



Keterangan:

- : Pengaruh Sendiri-sendiri (Parsial)
→ : Pengaruh Bersama-sama (Simultan)

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang kebenarannya masih diuji. Pada studi sebelumnya sudah menggunakan pembatasan yang membatasi pemahaman pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang mempunyai banyak manfaat bagi perusahaan dan keterampilan pegawai. Berdasarkan latar belakang, jumlah teoritis, hasil penelitian penelitian sebelumnya diketahui bahwa berperan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu peneliti dapat mengeluarkan hipotesis, yakni:

1. Kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan kerja karyawan pada Koperasi Kredit Santa Familia Sikumana Kupang cukup baik.
2. Ada pengaruh signifikan secara simultan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

pada Koperasi Kredit Santa Familia Sikumana Kupang.

3. Ada pengaruh signifikan secara parsial variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Kredit Santa Familia Sikumana Kupang.