BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi / perusahaan di semua tingkat (*level*) pekerjaan amat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya (Wibowo, 2013). Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana cara memuaskan atau menciptakan rasa puas karyawan dalam kinerjanya selama dia berada di organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu sasaran organisasi atau perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga muncul kinerja yang baik dan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Meningkatnya etos kerja dan tanggung jawab moral dilakukan guna meningkatkan produktifitas serta kinerja, dengan mengembangkan nilai-nilai dasar suatu organisasi, budaya melakukan sejumlah fungsi, antara lain menetapkan tapal batas, artinya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain, memberi standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan apa yang harus dilakukan oleh para karyawan, sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Budaya kerja bagi suatu organisasi menjadi dasar bagi kepuasan karyawan yang akan berimplikasi pada motivasi kerja. Efek ganda dalam motivasi ini adalah komitmen dan kinerja organisasi meningkat (Sari,2013).

Motivasi yang tinggi akan berdampak terhadap kepuasan kerja, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat, baik itu motivasi dari diri sendiri ataupun dari

lingkungan sekitar. Perusahaan dikatakan berhasil apabila kinerja didalamnya baik pula dan itu tidak terlepas dari sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki perusahaan tersebut dapat melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik juga tidak terlepas dari kepuasan kerja karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan, untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, dapat menerapkan budaya kerja yang ada di perusahaan, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga muncul rasa kepuasan dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya (Sari, 2013).

Karyawan unggul menilai produktivitas atau produktif adalah sikap mental, karena produktivitas tidak dipandang hanya dari ukuran fisik tetapi juga dari ukuran produk sistem nilai. Hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik daripada sekarang. Jadi kalau seorang karyawan bekerja, dia akan selalu berorientasi pada ukuran nilai produktivitas atau minimal sama dengan standar kinerja perusahaan. Dengan kata lain, bekerja produktif sudah merupakan panggilan jiwa dan disemangati dengan amanah atau komitmen tinggi sehingga menjadi bagian dari etos kerja keseharian (terinternalisasi) tanpa diinstruksikan atasan karyawan seperti ini akan bertindak produktif. Inilah yang disebut sebagai budaya kerja (Moeljono, 2004).

Aktualisasi budaya kerja produktif sebagai ukuran sistem nilai mengandung komponen-komponen yang dimiliki seorang karyawan yakni: pemahaman substansi dasar tentang makna bekerja, sikap terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan, perilaku ketika bekerja, etos kerja, sikap terhadap waktu, dan, cara atau alat yang digunakan untuk bekerja. Semakin signifikan nilai komponen-komponen budaya tersebut dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin tinggi kinerjanya sehinnga karyawan merasa puas dengan apa yang dikerjakan selama dia bekerja. Agar budaya kerja dapat tumbuh kembang dengan subur di

kalangan karyawan dan staf maka dibutuhkan pendekatan-pendekatan melalui tindakan manajemen puncak dan proses sosialisasi (Moeljono, 2004).

Budaya kerja merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara signifikan akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaaannya demi kemajuan organisasi, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing (Triguno, 2004).

Faktor lain yang tidak jauh berbeda dari budaya kerja yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi bagi seorang karyawan. Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka motivasi kerja akan terwujud dengan baik. Menurut Hasibuan (2000 : 95) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam pencapaian suatu tujuan karyawan sangat membutuhkan motivasi dari atasan, rekan kerja bahkan lingkungan kerja sekalipun. Jika semua hal tersebut dapat terpenuhi maka karyawan akan sangat mudah untuk mencapai tujuannya, baik itu tujuan individu maupun tujuan organisasi. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu

perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Lewa dan subowo (2005) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat terciptanya hubungan kerja yang mengikat karyawan dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Jika lingkungan kerja disekitar mendukung maka karyawan akan lebih nyaman dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga karyawan tersebut dapat memberikan kontribusi yang baik pula bagi perusahaan, dan tentunya karyawan akan merasa sangat puas dengan hasil yang diberikannya. Kepuasan kerja merupakan 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. Kepuasan dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja. Sementara kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dapat memenuhi kebutuhan. Dengan demikian, kombinasi kepuasan dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelakasanaan pekerjaannya (Hasibuan, 2001).

Berbicara mengenai kepuasan kerja, peneliti merasa tertarik untuk melakukan sebuah penelitian pada Universitas Muhammadiyah Jember. Alasan mengambil objek penelitian pada Universitas Muhammadiyah Jember ini karena didasari atas hasil observasi dan wawancara yaitu dilakukan pada saat pra penelitian, peneliti menemukan suatu fenomena masalah tentang kepuasan kerja

yang cukup menarik untuk diteliti. Berdasarkan informasi yang didapat, terdapat beberapa fenomena permasalahan yang terjadi menyangkut kepuasan kerja karyawan. Diantaranya mengenai budaya kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja itu sendiri. Seperti halnya penerapan budaya kerja sampai saat ini masih belum berjalan secara optimal. Fenomena lain peneliti juga melihat masih adanya karyawan yang belum melaksanakan tugas atau pekerjaanya dengan cepat dan tepat, dikarenakan karyawan kurang mendapat motivasi penuh dari diri sendiri dan lingkungan sekitar, baik itu dari rekan kerja ataupun pimpinan. Hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap hasil pekerjaanya.

Tabel 1.1 Data Karyawan Tetap Universitas Muhammadiyah Jember

No	Unit	Banyak	Masa kerja	Jumlah Karyawan tetap
1	WR III	1	1-35 tahun	1
2	FKIP	2	1-35 tahun	2
3	BAU	29	1-35 tahun	29
4	FT	4	1-35 tahun	4
5	AKPAR	1	1-35 tahun	1
6	BAAK	4	1-35 tahun	4
7	FISIPOL	2	1-35 tahun	2
8	FIKES	4	1-35 tahun	4
9	PERPUS	6	1-35 tahun	6
10	UPT. BAHASA	1	1-35 tahun	1
11	BK	2	1-35 tahun	2
12	PASCA	1	1-35 tahun	1
13	FH	1	1-35 tahun	1
14	F.Psi	1	1-35 tahun	1
15	SATPAM	12	1-35 tahun	12
16	STAFF WR III	1	1-35 tahun	1
17	PONDOK	2	1-35 tahun	2
18	BPH	1	1-35 tahun	1
19	FE	2	1-35 tahun	2
20	UPT.LAB BHS	1	1-35 tahun	1
21	UPT KES	8	1-35 tahun	8
22	PDI	3	1-35 tahun	3
23	FP	1	1-35 tahun	1
24	Laboran Fikes	2	1-35 tahun	2
25	PAUD	6	1-35 tahun	6
26	BAK	6	1-35 tahun	6
JUMLAH				**104 Karyawan**

Sumber: Data Karyawan Tetap Universitas Muhammadiyah Jember, 2016

Berdasarkan tabel diatas bahwa penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Jember dengan jumlah karyawan tetap sebanyak 104 orang karyawan. Karyawan menjadi pelaku tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap – sikapnya dalam pekerjaannya. Maka dari itu untuk mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, perusahaan harus mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. (Hasibuan, 2003 : 203).

Tabel 1.2 Indeks Kepuasan Karyawan Terhadap Layanan UM-Jember

No.	Dimensi Kepuasan	Nilai Interval Kepuasan Karyawan	Indeks Kepuasan Karyawan	Kepuasan Dosen	Nilai	Layanan UM Jember
1.	Kepuasan Terhadap Pekerjaan	3,44	68,80	Cukup Puas	C	Cukup Baik
2.	Kepuasan Terhadap Pimpinan	3,5	70	CukupPuas	C	Cukup Baik
3.	Kepuasan Terhadap Remunerasi	3,3	66	Cukup Puas	C	Cukup Baik
4.	Kepuasan Terhadap Sistem Informasi	3,37	67,40	Cukup Puas	C	Cukup Baik
5.	Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja	3,4	68	Cukup Puas	C	Cukup Baik

Sumber: indeks kepuasan karyawan Universitas Muhammadiyah Jember, 2015

Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember dapat memberikan motivasi yang kuat dengan cara pemberian kompensasi secara benar dan adil sebagaimana dikemukakan oleh Handoko (2015 : 57) kompensasi dapat meningkatkan atau menurunkan kepuasan kerja, oleh karena itu diperlukan perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil , apabila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja ataupun kepuasan kerja mereka akan menurun. Apabila dilihat dari sisi lain, jika karyawan merasa sesuai dengan pekerjaannya maka akan bekerja maksimal. Kepuasan kerja karyawan akan menciptakan loyalitas karyawan itu sendiri kepada perusahaan, sehingga kemungkinan karyawan untuk berpindah tempat kerja sedikit terjadi.

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disajikan, karyawan sangat membutuhkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang besar untuk tercapainya suatu tujuan individu dan perusahaan. Hal tersebut juga dipengaruhi dengan adanya budaya kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Untuk dapat mengetahui pengaruh budaya kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah budaya kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah di atas, dapat diketahui tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember.

1.4 KEGUNAAN PENELITIAN

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen perusahaan khususnya pimpinan perusahaan yang telah diteliti dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui budaya kerja dan motivasi kerja.
2. Hasil penelitian ini diharapkan akan melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah wawasan ilmu pengetahuan akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu.
3. Hasil penelitian ini bagi peneliti diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan mengenai Manajamen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, selain itu juga dapat dijadikan acuan dalam bekerja agar lebih meningkatkan komitmennya pada perusahaan yang telah diteliti melalui budaya kerja yang diterapkan perusahaan dan berbagai macam motivasi yang telah diberikan yang pada akhirnya berdampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan.