

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Koperasi Unit Daerah Sarwa Mukti adalah Unit peternakan sapi perah/susu, Unit perkreditan, Unit pertanian, Unit waserda, Unit produksi makanan ternak, Unit listrik, Unit perdagangan umum, Unit otonom simpan pinjam dan Unit pasturisasi susu cup Tujuannya Perusahaan ini untuk Mengangkat citra perkoperasian, meningkatkan taraf hidup anggota khususnya, dan masyarakat sekitar pada umumnya.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila di dalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila keinginannya terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil jerih payah nya mendapat balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah di perjuangkan nya selama ini.

Menurut Wilson Bangun (2012:4), salah satu sumber daya yang memiliki peran penting dalam tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetensi baik jangka pendek atau panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memimiliki nilai lebih dibandingkan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil akan dapat mempengaruhi pasar

jika dapat menarik perhatian atau kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dalam organisasi lain.

Selain itu motivasi menjadi hal penting bagi karyawan. Karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat, dan ingin untuk datang bekerja. Kurangnya motivasi kerja karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat kinerja karyawan di perusahaan..

Motivasi berarti kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012 : 312). Menurut Torang (2013:57) motivasi kerja adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang lebih diharapkan dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, motivasi kerja adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu.

Tabel 1.1

Hasil Pra Survey variable Motivasi

Pertanyaan (Motivasi)	Jawaban	
	Ya (%)	Tidak(%)
Apakah anda sering mendapatkan prestasi dalam bekerja?	38	62
Apakah dengan promosi atau kenaikan pangkat membuat motivasi kerja anda meningkat?	76	24
Apakah kondisi kerja anda nyaman?	48	52

Sumber :Pra survey online menggunakan google form kepada karyawan KUD

Berdasarkan table 1.1 pada variable motivasi terdapat masalah yaitu hasil jawaban yang diperoleh dari responden masih belum sesuai dengan harapan dari indikator yang penulis pilih karena lebih dari setengah karyawan di KUD tidak pernah mendapatkan prestasi dalam bekerja status jabatan kerja saja tidak cukup untuk meningkatkan motivasi, dan karyawan yang tidak nyaman dalam bekerja.

Pengembangan karir mempengaruhi kepuasan karyawan, karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan. Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat menumbuhkan komitmen yang kuat dan meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu. Suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karier yang realistis. Karena

perdefinisi perencanaan, termasuk perencanaan karier, menurut Sunyoto (2012:164) perencanaan karier adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya.

menurut Flippo dalam Iskandar (2012:82) mendefinisikan “karir sebagai suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah namun berkaitan, serta memiliki kesinambungan, ketentraman, dan arti dalam hidup seseorang.”

Tabel 1.2

Hasil Pra Survey variable Pengembangan Karir

Pertanyaan (Pengembangan Karir)	Jawaban	
	Ya (%)	Tidak(%)
Apakah anda sering mendapatkan rotasi pekerjaan?	43	57
Apakah keputusan yang dilakukan oleh pemimpin sesuai dengan harapan anda??	33	67
Apakah Pengetahuan kerja menambah keterampilan anda dalam bekerja?	57	43

Sumber :Pra survey online menggunakan google form kepada karyawan KUD

Berdasarkan table 1.2 untuk variable pengembangan karir terdapat masalah bahwa lebih dari setengah karyawan belum merasakan metode yang digunakan perusahaan belum sesuai dengan sop, tidak pernah mendapatkan rotasi pekerjaan membuat karyawan membuat merasa jenuh dalam bekerja. Dan karyawan tidak dapat menerima keputusan yang dilakukan oleh pemimpin karena belum sesuai dengan harapannya.

Iklim organisasi adalah suatu konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan sehingga perlu dipergaiki

guna meningkatkan kepuasan kerja yang nantinya menjadi faktor pendorong keberhasilan organisasi.

Tabel 1.3

Hasil Pra Survey variable Iklim Organisasi

Pertanyaan (Iklim Organisasi)	Jawaban	
	Ya (%)	Tidak(%)
Apakah interaksi karyawan di perusahaan anda berjalan dengan baik ?	48	52
Apakah pencapaian hasil kerja karyawan berjalan sesuai harapan anda?	38	62
Apakah terdapat karyawan yang disiplin dalam bekerja?	60	40

Sumber :Pra survey online menggunakan google form kepada karyawan KUD

Berdasarkan table 1.3 pada variable iklim organisasi masalah yang di dapatkan oleh penulis pada karyawan kud bahwa interaksi di perusahaan kurang baik, pencapaian hasil kerja karyawan tidak sesuai dengan harapan, dan karyawan yang belum disiplin dalam bekerja , dan kurang adanya saling membantu antar pekerjaan karena karyawan mempunyai tugas pekerjaan masing masing lainnya.

Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi tentu memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal pula. Sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah, menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk. Mereka menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, dan ini akan sangat berdampak bagi perusahaan. Kinerja karyawan sangat berdampak pada maksimalnya kinerja perusahaan. Itulah yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan dinilai sangat penting terutama untuk menunjang kinerja perusahaan dalam persaingan di era globalisasi ini (Wijaya & Sutanto: 2014) pada dasarnya, sesuatu yang diinginkan dan sesuatu yang akan diperoleh seseorang akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Orang yang memiliki keinginan sangat banyak dan hasil yang diperolehnya paling sedikit adalah orang yang paling tidak

merasa puas, sedangkan orang yang memiliki keinginan sangat banyak dan memperoleh seluruh keinginannya adalah orang yang paling merasa puas. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah jenis pekerjaan. Dalam Klasifikasi Baku Jabatan Indonesia tahun 2014, jenis pekerjaan dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu pekerjaan yang monoton dan pekerjaan yang tidak monoton (Reza:2018)

Kepuasan kerja merupakan masalah strategis, karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik, dengan kualitas rendah dan target tidak terpenuhi dan akhirnya kepuasan pelanggan dan konsumen akan berkurang. Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah karena kepuasan kerja tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain Motivasi, Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi berjalan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan mempunyai hubungan yang erat Motivasi, Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi, dimana kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian khusus bagi perusahaan yang akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan. Karyawan yang produktif tentu mampu memberikan kontribusi berharga bagi perusahaan. Sebaliknya karyawan yang tidak produktif merupakan salah satu pemicu kemunduran perusahaan. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada perusahaannya jika dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang

diinginkannya dan kepuasan kerja masing-masing mempunyai makna berbeda. Kepuasan kerja dari seorang karyawan sangat perlu diperhatikan karena akan berdampak kepada semangat seorang karyawan dalam bekerja.

kepuasan kerja ialah sikap seorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. (Priansa, 2016:291)

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Robbins dan Judge (2014:107) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional.

Kepuasan kerja karyawan seringkali terkait dengan permasalahan sumber daya manusia, dimana secara umum dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja ini merupakan sebuah sikap karyawan secara emosional yang menyenangkan, mencintai pekerjaannya dengan sepenuh hati (Han et al., 2012). Masalah kepuasan kerja bukan hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan memiliki konotasi yang beraneka ragam, meskipun tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun negatif tentang

pekerjaannya (Ardana et al., 2012:147). Organisasi sebaiknya memberikan balas jasa yang sesuai dan menciptakan suatu iklim organisasi yang dapat memberikan kepuasan kerja karyawan sehingga termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja (Sari, 2009). Kepuasan kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi seperti pada penelitian sebelumnya oleh (Sari,2009) menemukan bahwa iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja dengan temuan kepuasan kerja didapat dari sistem sosial yang dipengaruhi oleh lingkungan intern dan ekstern dengan bervariasinya iklim organisasi. Iklim organisasi yang dibentuk dengan menerapkan hari kerja dan jam kerja yang rendah dari organisasi lain agar iklim organisasi yang lebih santai dapat dirasakan karyawan yang akhirnya menciptakan situasi kerja yang kondusif.

Berdasarkan Uraian di atas dapat dijelaskan bahwa Kepuasan Kerja karyawan di pengaruhi oleh Motivasi, Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi, Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Khaeron (2019) yang menunjukkan hasil bahwa Kepuasan kerja karyawan di suatu organisasi pemerintah di duga dapat dipengaruhi diantaranya yaitu motivasi, pengembangan karir, dan iklim organisasi. Demikian juga halnya dengan Hasil Pra Survey Peneliti Pada 21 Karyawan di Koprasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua tentang Kepuasan Kerja dimana hasil Pra Survey menunjukkan masih cukup banyak karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, seperti digambarkan dalam table dibawah ini:

Tabel 1.4

Hasil Pra survey variabel Kepuasan Kerja

Pertanyaan	Jawaban	
	Ya (%)	Tidak(%)
Apakah anda mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapan anda?	33	67
Apakah anda sering mendapatkan apresiasi dalam bekerja?	43	57
Apakah anda puas dengan fasilitas yang ada di perusahaan?	48	52

Sumber :Pra survey online menggunakan google form kepada karyawan KUD

Berdasarkan Tabel 1.4 variable kepuasan kerja memiliki masalah yaitu karyawan tidak memiliki kepuasan dalam bekerja. gaji tidak sesuai dengan harapan, tidak pernah mendapatkan apresiasi dalam bekerja. dan karyawan yang lain tidak merasa puas dengan fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis ingin mengkaji lebih dalam mengenai” *Motivasi, Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja di Koperasi Unit Daerah Sarwa Mukti*”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mendapatkan masalah yaitu :

1. berdasarkan survey awal pada variable motivasi terdapat masalah yaitu hasil jawaban yang diperoleh dari responden masih belum sesuai dengan harapan dari indikator yang penulis pilih karena lebih dari setengah karyawan di KUD tidak pernah mendapatkan prestasi dalam bekerja status jabatan kerja saja tidak cukup untuk meningkatkan motivasi, dan karyawan yang tidak nyaman dalam bekerja.

2. untuk variable pengembangan karir terdapat masalah bahwa lebih dari setengah karyawan belum merasakan metode yang digunakan perusahaan belum sesuai dengan sop, tidak pernah mendapatkan rotasi pekerjaan membuat

karyawan membuat merasa jenuh dalam bekerja. Dan karyawan tidak dapat menerima keputusan yang dilakukan oleh pemimpin karena belum sesuai dengan harapannya.

3. pada variable iklim organisasi masalah yang di dapatkan oleh penulis pada karyawan kud bahwa interaksi di perusahaan kurang baik, pencapaian hasil kerja karyawan tidak sesuai dengan harapan, dan karyawan yang belum disiplin dalam bekerja , dan kurang adanya saling membantu antar pekerjaan karena karyawan mempunyai tugas pekerjaan masing masing lainnya

4. variable kepuasan kerja memiliki masalah yaitu karyawan tidak memiliki kepuasan dalam bekerja. gaji tidak sesuai dengan harapan, tidak pernah mendapatkan apresiasi dalam bekerja. dan karyawan yang lain tidak merasa puas dengan fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

1.3.1 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Motivasi, Pengembangan Karir, Iklim Organisasi dan Kepuasan kerja di Koperasi Unit Daerah Sarwa Mukti.
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja di Koperasi Unit Daerah Sarwa Mukti
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di Koperasi Unit Daerah Sarwa Mukti.
4. Bagaimana pengaruh iklim oraganisasi terhadap kepuasan kerja di Koperasi Unit Daerah Sarwa Mukti.

5. Bagaimana pengaruh motivasi, pengembangan karir dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja di Koperasi Unit Daerah Sarwa Mukti.

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian yang penulis lakukan adalah guna mendapatkan dan memperoleh data-data beserta informasi mengenai motivasi, pengembangan karir dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja sejauh mana mempengaruhi perusahaan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui motivasi, pengembangan karir, iklim organisasi dan kepuasan kerja di Koperasi Unit Daerah Sarwa Mukti.
2. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Koperasi Unit Daerah Sarwa Mukti.
3. Untuk mengetahui pengembangan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Koperasi Unit Daerah Sarwa Mukti.
4. Untuk mengetahui iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Koperasi Unit Daerah Sarwa Mukti.
5. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja di Koperasi Unit Daerah Sarwa Mukti.

1.5 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini di harapkan akan memberikan manfaat baik secara praktis maupun akademis, sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Penelitian

Bagi pihak yang terkait dengan penelitian ini, dapat mengembangkan pengetahuan mengenai bagaimana pengaruh apa saja dalam motivasi, pengembangan karir dan iklim organisasi bagaimana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Secara akademis di harapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat diantaranya :

1. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, dapat memberikan suatu karya peneliti baru yang dapat mendukung dalam pengembangan konsep
2. Bagi peneliti dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan
3. Bagi peneliti lain dapat dijadikan sebagai acuan terhadap pengembangan ataupun pembuatan dalam penelitian yang sejenis

1.6 Lokasi Dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Unit Daerah Sarwa Mukti di Jl. Kolonel Masturi No.20, Jambudipa, Kec. Cisarua, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat 40551

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan April 2020 sampai dengan bulan Agustus 2020.

Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut

Tabel 1.5
Pelaksanaan Penelitian
Tahun Akademik 2019/2020

No	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		Minggu ke-																							
		11	22	23	34	11	22	13	44	11	22	33	44	11	22	33	44	11	22	33	44	11	22	33	44
1.	Plot pembimbing	■																							
2.	Bimbingan s/d seminar UP	■	■	■	■																				
3.	Pendaftaran dan plot jadwal					■	■																		
4.	UP					■	■																		
5.	Revisi UP									■	■														
6.	Proses bimbingan setelah UP									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■						
7.	Pengumpulan nilai akhir																								
8.	Pelaksanaan sidang Akhir																								
9.	Revisi skripsi dan TA																								
10.	Yudisium																								

Sumber : Schedule sidang genap 2019/2020 prodi Manajeme

