

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring perkembangan jaman, manusia menjadi sumber daya yang sangat banyak dalam segi kuantitas namun menurun dalam segi kualitas serta banyak terbuang karena digantikan oleh mesin dan teknologi modern yang berkembang pesat. Tidak hanya pada perusahaan besar, UMKM juga akan mengembangkan teknologi produksi sehingga dapat menekan jumlah pengeluaran di sektor sumber daya manusia yang tidak produktif lagi dan menghabiskan banyak biaya. Hal yang menyebabkan tidak produktifnya sumber daya manusia bagi suatu organisasi atau perusahaan adalah kepuasan kerja. Efek dari ketidakpuasan kerja ini juga berdampak pada menurunnya loyalitas kerja karyawan pada suatu instansi atau organisasi.

Banyak perusahaan yang terkadang mengabaikan kepuasan kerja karyawannya sehingga menganggap karyawan tidak produktif lagi, hal ini lah yang membuat kepuasan kerja karyawan menurun dan berdampak pada loyalitas kerja karyawan terhadap organisasi juga menurun. Ketidakpuasan dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah pemberdayaan karyawan dan lingkungan tempat kerja.

Pemberdayaan menurut Hales dan Klidas (1998, dalam Javed *et al*, 2014), berdasarkan konsep dari suatu hubungan dan aspek kepemilikan, pemberdayaan berarti memberi pengetahuan, fakta dan wewenang kepada rekan kerja. Pendapat lain dikemukakan oleh Hass (2010, dalam Javed *et al*, 2014) yang menyatakan bahwa pemberdayaan berarti

memberikan keleluasan kepada pegawai untuk membuat keputusan mereka sendiri dalam pekerjaannya sehari-hari.

Faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah lokasi atau tempat kerja yang merupakan tempat bagi seorang karyawan melakukan tugas atau pekerjaannya seperti kantor atau tempat konstruksi. Tingkat kebisingan, kualitas udara, penitipan anak termasuk bagian dalam lingkungan tempat kerja. Menurut Herzberg (1966, dalam Waqas *et al*, 2014) lingkungan kerja atau kondisi kerja seperti ventilasi, pencahayaan, peralatan kerja, ruang dan fitur lingkungan terkait lainnya, jumlah pekerjaan dan fasilitas dalam perusahaan.

Rupanya pengaruh dari pemberdayaan karyawan dan lingkungan tempat kerja dapat berdampak pula kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Spector (1997, dalam Javed *et al*, 2014), kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan bagaimana orang berpikir, merasakan dan mengamati pekerjaan mereka. Menurut Wan (2007, dalam Javed *et al*, 2014) kepuasan adalah tujuan dasar bagi seluruh organisasi untuk dicapai. Ketika tingkat kepuasan karyawan meningkat maka hasil dari peningkatan ini dapat terlihat dari *return* ke perusahaan, sebaliknya, ketidakpuasan karyawan akan memengaruhi efisiensi dan keefektifan organisasi.

Karyawan yang puas dalam bekerja dapat meningkatkan keefektifan dan efisiensi dalam organisasi sehingga karyawan memilih untuk tetap berada dalam suatu organisasi. Menurut Allen dan Grissafe (2001, dalam Javed *et al*, 2014), loyalitas adalah suatu keadaan mental yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja dan itu memengaruhi keputusan mereka untuk tetap tinggal dalam organisasi. Mathieu dan Zajac (1990, dalam Javed *et al*,

2014), berpendapat bahwa membangun organisasi dapat mempertimbangkan respon yang menarik terlebih lagi ketika karyawan meyakini nilai dan tujuan dari organisasi dan memiliki hasrat yang kuat untuk membangun hubungan dengan organisasi yang disebut loyalitas.

Berdasarkan hasil pra-observasi yang didapat dari proses wawancara dengan beberapa sampel menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan memengaruhi kepuasan kerja secara positif. Kebebasan dalam menangani masalah sehari-hari yang dialami merupakan salah satu bentuk pemberdayaan karyawan. Lingkungan yang nyaman dan kebebasan menata ruang kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga diperoleh melalui pujian dari hasil kerja yang mereka kerjakan dan sebagai bentuk loyalitas, mereka menyarankan beberapa anggota keluarga maupun teman untuk bekerja di perusahaan di tempat mereka bekerja.

Penelitian ini sangat menarik untuk diujikan pada perusahaan yang berbasis UMKM, maka peneliti akan menguji hubungan kepuasan kerja dengan pemberdayaan karyawan, lingkungan tempat kerja, dan loyalitas kerja karyawan pada perusahaan UMKM yang ada di Surabaya dan Madura.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan UMKM?
2. Apakah lingkungan tempat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan UMKM?

3. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada perusahaan UMKM?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan UMKM.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan tempat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan UMKM.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada perusahaan UMKM.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, diharapkan hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi beberapa pihak yaitu:

1.4.1 Manfaat Akademis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran di lingkungan akademis mengenai lingkungan kerja, dan pemberdayaan karyawan yang memengaruhi kepuasan karyawan dan loyalitas karyawan.
2. Sebagai tambahan informasi bagi pembaca dalam melaksanakan penelitian serupa lebih lanjut.
3. Memberi masukan bagi para pemilik maupun pengelola UMKM dalam memperhatikan pemberdayaan karyawan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat memengaruhi loyalitas kerja karyawan dalam organisasi serta memberi citra yang baik bagi perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Memberi masukan bagi para manajer sumber daya manusia dalam memperhatikan lingkungan kerja, pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat memengaruhi kepuasan karyawan saat bekerja serta memberi citra yang baik bagi perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari 5 bab, yaitu:

BAB 1: PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan diuraikan tinjauan pustaka yang berupa pembahasan mengenai hasil penelitian terdahulu, teori-teori pendukung, kerangka penelitian dan hipotesis.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas tentang metode penelitian yang menjelaskan populasi dan sampel, data dan sumber data yang dipakai dalam penelitian, definisi operasional variabel penelitian dan teknik analisis.

BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dikemukakan analisis dan pembahasan hasil penelitian berupa pengujian statistik dan interpretasi dari hasil penelitian.

BAB 5: SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dikemukakan kesimpulan dari seluruh pembahasan dan disertai saran.