

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen penting bagi organisasi atau Perusahaan. SDM yang kompeten dapat memberikan pengaruh pada perkembangan maupun kemajuan dari sebuah organisasi atau Perusahaan (Rahman, 2020). Oleh karena itu, optimalisasi SDM sangatlah dibutuhkan untuk menunjang kreativitas, produktivitas dan daya saing karyawan untuk kemajuan Perusahaan. Kepuasan kerja menjadi penting sebagai penunjang hal tersebut. Tercatat data laporan dari laman *web* Jobstreet Content Team, (2022) sebanyak 73% karyawan di Indonesia merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, yang mana hasil tersebut dilakukan melalui survei 17.623 responden. Laman web tersebut juga menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi seperti tidak memiliki kesetaraan tingkat puas antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya sebanyak 85%. Dengan adanya kepuasan kerja, karyawan mempunyai komitmen kerja dan kinerjanya sehingga dapat menumbuhkan tingkat produktivitas perusahaan (Lee et al., 2022).

Permasalahan yang dihadapi oleh Perusahaan adalah bagaimana mempertahankan karyawannya dengan berbagai tuntutan pekerjaan yang ada (Kasmiruddin et al., 2021). Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani, maka perusahaan akan mendapatkan dampak yang positif. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak puas akan menghambat pada tingkat

produktivitas perusahaan (Nirmalasari, 2019). Salah satu upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah memberikan motivasi. Adanya motivasi sebagai dorongan atau pemicu untuk karyawan agar bekerja sesuai target yang ditetapkan perusahaan. Untuk itu, perusahaan dapat mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan melalui motivasi yang dimiliki salah satunya menggunakan teori dua faktor Herzberg yaitu *motivation factor* dan *hygiene factor* (Mangkunegara dan Prabu, 2012).

Kepuasan kerja menurut Herzberg seperti yang dikutip oleh Robbins dan Judge, (2019) terbagi atas dua faktor, kepuasan dan ketidakpuasan atau sering disebut dengan *motivation factor* dan *hygiene factor*. Herzberg menjelaskan bahwa ada beberapa faktor tertentu yang menyebabkan kepuasan kerja, sedangkan faktor lain dari itu menyebabkan ketidakpuasan. Menurut Usiono dan Sayekti, (2018) dalam studi lain kedua faktor itu disebut dengan faktor motivasional dan faktor pemeliharaan, yang mana faktor motivasional membahas tentang hal yang menjadi pendorong individu untuk berprestasi. Sedangkan faktor pemeliharaan membahas tentang kondisi lingkungan yang menentukan perilaku individu dalam kehidupannya.

Menurut menurut Robbins dan Judge, (2019) tentang kepuasan kerja ialah suatu perasaan positif seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaannya. Artinya seseorang dengan perasaan positif terhadap pekerjaannya memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sementara seseorang dengan perasaan negatif memiliki tingkat ketidakpuasan terhadap pekerjaan tersebut. Robbins dan Judge juga beranggapan kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi pekerjaan, namun karakteristik atau kepribadian seseorang juga berperan didalamnya. Sebagai contoh ketika seseorang merasa senang dengan pekerjaannya sedangkan sebagian lain tidak tetapi tampak hebat dalam melakukan pekerjaannya, hal ini dipengaruhi oleh tingkat kebutuhan seseorang yang sudah terpenuhi yang mana berkaitan dengan imbalan yang

akan mereka terima setelah berkorban dalam pekerjaan tersebut (Dangol, 2020).

Melihat kondisi lingkungan kerja terkait kepuasan kerja pada skala nasional maupun internasional tentunya memiliki perbendaan. Tingginya angkatan kerja di Indonesia nyatanya tidak diimbangi dengan lapangan kerja yang tersedia, dan pada akhirnya mengakibatkan melonjaknya angka pengangguran. Seperti yang dilaporkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan, (2021) tercatat dari 205,36 juta jiwa penduduk di Indonesia sebanyak 131,06 juta jiwa yang telah memiliki pekerjaan dan 8,75 juta jiwa yang masih menganggur dan sebanyak 65,55 juta jiwa dinyatakan belum mencukupi kriteria umur untuk bekerja serta mereka yang menjalani masa pensiun. Berbeda halnya dengan tingkat kepuasan kerja di negara Eropa, data dari laman *web Eurostat Statistics Explained*, (2019) mengukur tingkat kepuasan kerja melalui tingkat kepuasan hidupnya yang mana warga Eropa memiliki tingkat kepuasan hidup yang tinggi dengan rata-rata berada pada 6,0 poin untuk kepuasan pekerjaan dan 8,0 poin untuk tingkat kepuasan pribadi.

Kepuasan kerja menjadi penting bagi perusahaan untuk menjalankan standar operasionalnya. Sebagai salah satu lembaga keuangan yang berbasis syariah, Baitul Maal Wa Tamwil (BMT), merupakan suatu organisasi usaha yang mandiri dengan tujuan untuk mengembangkan segala jenis usaha yang bersifat produktif guna meningkatkan kualitas dari semua kegiatan ekonomi yang berbasis syariah. BMT bekerja berdasarkan prinsip-prinsip koperasi untuk menggerakkan ekonomi rakyat yang berasaskan kekeluargaan, tetapi dengan landasan asas tersebut sering kali anggota maupun karyawan BMT melupakan sistem kerja struktural, yang mana lebih terbiasa dengan kerja kultural (Sumartik, 2019). Adanya sistem kerja tersebut menjadi pemicu melemahnya faktor motivator sebagai pemberi kepuasan kerja atau perasaan positif dan akhirnya memberikan ketidakpuasan kerja atau perasaan negatif yang mana

seharusnya faktor motivasi harus ditingkatkan dan faktor *hygiene* harus dipenuhi agar mengurangi ketidakpuasan kerja (Anwar, 2022a). Dalam penelitian ini akan meneliti tingkat kepuasan kerja pada karyawan Lembaga keuangan syariah sesuai dengan indikator yang dirumuskan oleh Herzberg yaitu pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji, pengawasan dan rekan kerja.

Adanya persaingan antara Lembaga keuangan syariah seperti BMT dengan Bank Umum Syariah tentunya menuntut karyawan untuk bekerja lebih giat, hal tersebut yang mewajibkan kepada lembaga terkait untuk memenuhi perasaan puas yang diterima oleh setiap karyawan (Rusydiana dan Firmansyah, 2018). Secara umum kepuasan tersebut dapat dilihat dari gaji yang diterima oleh karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Dyah Perwita, (2019) menunjukkan hasil kepuasan yang diterima oleh karyawan salah satunya pemberian gaji yang sesuai dan tepat waktu. Bonus dan tunjangan juga diberikan sesuai dengan kinerja karyawannya. Berbeda pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Rozaq, (2020) bahwasannya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, hal tersebut ditunjukkan dengan pemberian insentif yang tidak sebanding dengan waktu kerja lembur sehingga berdampak pada rendahnya dedikasi karyawan dalam bekerja.

Beberapa penelitian telah membuktikan adanya pengaruh dominan antara kelima indikator kepuasan kerja seperti yang dicetuskan oleh Herzberg. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Poudel (2023) menyimpulkan hubungan antara rekan kerja tidak mendominasi pada kepuasan kerja karyawan sedangkan faktor seperti pekerjaan, gaji, promosi, dan pengawasan sangat mendominasi pada kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut membuktikan bahwasannya teori yang dikemukakan oleh Herzberg tidak sepenuhnya mendominasi dalam mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shaikh et al., (2019) dalam penelitiannya menyimpulkan

bahwa faktor pekerjaan, promosi, gaji, pengawasan dan rekan kerja mendominasi pada kepuasan kerja.

Sehubungan masih ada *research gap* didalam beberapa indikator kepuasan kerja yang ditinjau dari teori dua faktor Herzberg, maka penelitian ini dipandang perlu dilakukan. Berdasarkan kontras yang berbeda dari beberapa peneliti diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Ditinjau Dari Teori Dua Faktor Herzberg”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas, kepuasan kerja menjadi faktor penting untuk mengukur tingkat produktifitas karyawan. Model teori dua faktor Herzberg dipandang lebih kompleks dan mudah digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan menggunakan teori dua faktor Herzberg maka, peneliti mengkategorikan permasalahan menjadi sebuah pertanyaan yaitu:

1. Faktor apa saja yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Baitul Maal Wa Tamwil?
2. Bagaimana faktor tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Baitul Maal Wa Tamwil?
3. Bagaimana hubungan antara teori dua faktor Herzberg dengan kepuasan kerja karyawan Baitul Maal Wa Tamwil?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Baitul Maal Wa Tamwil.
2. Untuk mengetahui bagaimana faktor tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Baitul Maal Wa Tamwil.

3. Untuk mengetahui hubungan antara teori dua faktor Herzberg dengan kepuasan kerja karyawan Baitul Maal Wa Tamwil.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk beberapa pihak yaitu:

1. Bagi penulis

Menghasilkan bahan untuk menyusun skripsi untuk memenuhi persyaratan guna mencapai gelar Strata Satu (S1) Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia tentang pengukuran tingkat kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi instansi terkait

Diharapkan mampu memberikan informasi serta menjadi bahan evaluasi mengenai hal-hal yang memberikan kepuasan kerja karyawan Baitul Maal Wa Tamwil guna meningkatkan kinerja diwaktu yang akan datang.

3. Bagi penelitian berikutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian berikutnya yang berkaitan dengan topik ini. Dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama.