

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usaha, tentunya haruslah memiliki kemampuan bekerja yang sesuai dengan bidang yang didalamnya dan memerlukan kemampuan khusus dalam mendalami, agar dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Penilaian kepuasan kerja karyawan diperlukan untuk melihat sejauh mana perkembangan kerja para karyawan dan sebagai bahan evaluasi untuk menghasilkan output yang maksimal (Hasibuan, 2019).

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi sebagai akibatnya karyawan mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan (Putra, 2022). Menurut (Robbins & Judge, 2017) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya imbalan yang diterima pekerja dengan banyaknya imbalan yang diyakini seharusnya diterima. JobStreet.com melakukan survei kepada 17,623 koresponden tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Hasil

survei tersebut menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor. Berdasarkan uraian tersebut terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan guna bersama-sama mencapai tujuan organisasi seperti motivasi, stress dan pelatihan karyawan.

Motivasi pegawai menurut Robbins & Judge (2017) merupakan proses yang menentukan minat seseorang terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Dari definisi motivasi ini maka para pimpinan mencoba memutuskan bagaimana mencapai kinerja yang sebaik mungkin dari karyawan-karyawannya. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2019) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Perusahaan yang belum memberikan motivasi kepada karyawannya serta adanya sikap tidak peduli atas dorongan motivasi untuk karyawannya, dapat menyebabkan kurangnya tingkat kepuasan kerja karyawan karena karyawan bekerja masih mengharapkan gaji semata, bukan bekerja karena mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu sangat perlu adanya motivasi yang harus diberikan kepada karyawan di dalam suatu perusahaan.

Stres kerja oleh Mangkunegara (2017) didefinisikan sebagai perasaan yang tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini memiliki gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka

menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2017) stres kerja adalah proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan atau respon seseorang terhadap perubahan (tekanan) lingkungan di sekitarnya. Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa terdapat tiga gejala yang ditimbulkan dari stres, yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi (Mathis & Jackson, 2006). Sedangkan Dessler (2015) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran tentang keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan akan sangat bermanfaat untuk dijalankan guna menambah pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam menangani permasalahan dalam pekerjaannya dengan cepat dan mudah sesuai dengan tujuan organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ridho & Susanti (2019) memberikan hasil bahwa secara psikologis, motivasi karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan karena karyawan tidak merasa terbebani oleh pekerjaannya sehingga karyawan merasa senang menyelesaikan pekerjaannya serta dapat dengan mudah meningkatkan kepuasan kerjanya. Artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan di dalam perusahaannya, maka akan semakin meningkatkan niat kerja karyawan tersebut untuk berkinerja. Sebaliknya, semakin rendah motivasi yang diberikan

kepada karyawan menunjukkan rendahnya kepuasan kerja karyawan tersebut di dalam perusahaan. Selanjutnya penelitian telah dilakukan oleh Wijayanti, (2013) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Namun penelitian lain yang dilakukan (Saleem et al., 2010) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa karyawan sudah merasa termotivasi oleh pimpinannya sehingga karyawan tidak dapat merealisasikan motivasi yang diterima dalam pekerjaan

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada karyawan KSP Dahlia Kendal terkait dengan motivasi kerja, karyawan memiliki inisiatif yang tinggi dengan mengelola nasabah untuk memiliki rasa loyalitas kepada KSP Dahlia Kendal. Hal inilah yang menjadi acuan untuk dilakukannya penelitian untuk mengetahui apakah karyawan KSP Dahlia memang memiliki motivasi kerja yang baik.

Selain faktor motivasi, kepuasan kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Penelitian terdahulu mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena karyawan dapat memanfaatkan waktu dan tenaga yang efektif sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan tidak menumpuk pekerjaan Tunjungsari (2011). Namun pernyataan tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zamrodah, 2016) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap

karyawan. Menurut Arfizar, P., Musadieg, M., & Ruhan, I. (2014) bahwa stress kerja pengaruh negatif secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan penelitian lain telah dilakukan oleh G. P. Wibowo et al. (2015) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat dipastikan bahwa karyawan merasa kurang nyaman dan tertekan pada saat bekerja memberikan dampak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat beberapa gejala stres yang telah terjadi pada karyawan KSP Dahlia Kabupaten Kendal seperti sering tidak hadir atau terlambat dalam bekerja dan produktivitas kerja yang menurun.

Pelatihan kerja juga dapat menjadi faktor pembentuk kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan pelatihan tambahan dapat mengembangkan potensi serta kemampuan bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan sesuai dengan tujuan organisasi, sehingga karyawan dapat merealisasikan kepuasan kerjanya berkat pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Selanjutnya penelitian yang telah dilakukan oleh (Giritama & Suana, 2014) dan (C. A. Wibowo, 2021) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Vonny (2016) menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya karena pelatihan yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Terkait dengan pelatihan kerja yang telah diberikan oleh KSP Dahlia Kabupaten Kendal kepada karyawan, bahwasannya jenis pelatihan yang diterima karyawan sesuai dengan divisi kerja masing-masing, seperti pelatihan pada bidang marketing, keuangan, teller, dan pada bidang yang lainnya.

Penelitian ini dilakukan di koperasi simpan pinjam Dahlia Kabupaten Kendal, KSP Dahlia merupakan koperasi primer yang beranggotakan masyarakat umum yang berasal dari berbagai kalangan. Pendirian KSP ini dimaksudkan untuk memberikan kontribusi kepada masyarakat dalam memberikan alternatif penyediaan dana, sehingga karyawan yang bekerja diharapkan juga merasakan kepuasan kerja yang optimal sehingga dapat memberikan *output* kerja yang terbaik guna kepentingan organisasi dan masyarakat sekitar.

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui apakah karyawan pada KSP dahlia Kabupaten Kendal telah merasa termotivasi, serta mengetahui apakah karyawan KSP Dahlia Kabupaten Kendal dapat mengelola tingkat stres yang dirasakannya dan memperoleh pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan tempatnya bekerja, dan menghasilkan kepuasan kerja yang diinginkan oleh karyawan. Mengingat pentingnya peran dan peningkatan kepuasan kerja dari karyawan KSP Dahlia Kabupaten Kendal akan berpengaruh bagi sektor masyarakat daerahnya maka dari itu dilakukanlah penelitian ini guna mengetahui variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada KSP Dahlia Kabupaten Kendal.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut di atas dan adanya perbedaan dari hasil penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:

**“Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Dahlia Kabupaten Kendal”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah motivasi, stres kerja, dan pelatihan kerja apakah dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan KSP Dahlia Kabupaten Kendal. Adapun rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan KSP Dahlia Kabupaten Kendal?
- 2) Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan KSP Dahlia Kabupaten Kendal?
- 3) Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan KSP Dahlia Kabupaten Kendal

## **C. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini, penulis membatasi masalah sebagai berikut:

- 1) Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi (X1), stres kerja (X2), pelatihan kerja (X3), dan kepuasan kerja karyawan (Y).
- 2) Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan KSP Dahlia Kabupaten Kendal.
- 3) Penelitian ini dilakukan di kantor KSP Dahlia Kabupaten Kendal pada tahun 2023.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan KSP Dahlia Kabupaten Kendal.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KSP Dahlia Kabupaten Kendal.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KSP Dahlia Kabupaten Kendal.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

##### 2. Bagi STIM YKPN

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan masukan untuk membantu perusahaan dalam permasalahan tingkat kepuasan kerja karyawan pada KSP Dahlia Kabupaten Kendal.

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan pembaca tentang kepuasan kerja karyawan.