

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan tonggak utama dalam menjalankan aktivitas kerja karyawan, baik dalam perusahaan manufaktur maupun perusahaan jasa, tak terkecuali dengan Lembaga Keuangan Syariah. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan variabel yang banyak dijadikan sebagai variabel *output* (Brahmasari dan Suprayetno, 2008; Chasanah, 2008; Nurdiana dan Triyono, 2011; Ritawati, 2013; Kasenda, 2013, Ardana dan Sari, 2016). Robbins dan Judge (2016:46) mengatakan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan tersebut akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitupula sebaliknya karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memiliki perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya.

Suharto dan Cahyono (2005) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil usaha dari seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai perusahaan tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu atau kelompok (Mansur, 2009:27). Melihat pentingnya kepuasan kerja dan kinerja karyawan tersebut, maka

peneliti ingin mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan telah banyak diteliti oleh para ahli. Robbins dan Judge (2016:51) mengemukakan bahwa faktor gaji sering muncul saat orang-orang membahas kepuasan kerja, terlebih untuk masyarakat ekonomi menengah ke bawah atau hidup di negara berkembang, gaji benar-benar berkorelasi positif dengan kepuasan kerja. Elarabi dan Johari (2014) dalam Ardana dan Sari (2016:476) menjelaskan bahwa kenyamanan, perawatan kerja, gaji dan insentif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian lainnya oleh Masrukhin dan Waridin (2006) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja dan motivasi dari karyawan. Hasil kerja seseorang, akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik. Selain faktor-faktor tersebut, peneliti ingin melihat faktor-faktor lainnya seperti lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi yang akan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian mengenai faktor lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan telah banyak diteliti oleh para peneliti (Anas, 2013; Aruan dan Fakhri, 2015; Liana, 2013; Mansur, 2009; Ritawati, 2013; Chasanah, 2008). Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang

dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan (Aruan dan Fakhri, 2015:144). Kreitner dan Kincki (2008) dalam Zakiy (2015:1) mengatakan kepuasan kerja merupakan sebagai respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek mengenai pekerjaan seseorang. Selain itu, lingkungan kerja juga memberikan pengaruh bagi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang tidak memuaskan akan menurunkan produktifitas kerja karyawan (Ahyari, 1986) dalam (Dhermawan, Sudibya dan Utama, 2012:174).

Faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan yaitu rotasi kerja. Rotasi kerja merupakan suatu bentuk pemindah tugas karyawan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan guna untuk mendapatkan pengalaman dalam organisasi (Mohan dan Gomathi, 2015:210). Kandar (2011) dalam (Andriani, 2013:15) rotasi merupakan perpindahan tempat kerja agar karyawan tidak jenuh dan terhindar dari produktifitas yang menurun.

Rotasi kerja menjadi unsur penting yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan atau organisasi. Rotasi kerja ini dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam organisasi (Liana, 2013). Wijaya dan Suana (2013:1313) menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan tercapai bila terdapatnya kesesuaian karyawan dengan posisi pekerjaan yang mereka dapatkan. Soares (2010) dalam (Wijaya dan Suana, 2013:1314) mengemukakan bahwa tempat seseorang bekerja berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan. Berbeda dengan Handoko (2001:197) yang mengemukakan bahwa rotasi kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi rotasi kerja akan mengakibatkan kepuasan kerja karyawan menurun, karena para karyawan harus beradaptasi kembali dengan adanya karyawan baru sehingga pekerjaan akan terhambat karena banyak menghabiskan waktu untuk menjawab pertanyaan dan memantau pekerjaan karyawan yang baru saja dirotasikan (Mansur, 2009:36). Mereka nantinya lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan kerja di perusahaan lain.

Selain lingkungan kerja dan rotasi kerja, budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian oleh Hidayat, Hamid dan Ruhana (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Mansur (2009:40) mengatakan apabila suatu organisasi memiliki budaya yang kuat maka karyawan akan cenderung mengikuti arah yang ditentukan. Sebaliknya, jika budaya organisasi yang dimiliki lemah maka akan mengakibatkan karyawan tidak memiliki kiblat yang jelas, sehingga karyawan akan memilih berjalan sendiri-sendiri. Akibatnya, kinerja organisasi menjadi tidak optimal. Berbeda dengan budaya organisasi yang kuat maka akan membantu kinerja menjadi optimal.

Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta (BMT BIF) merupakan salah satu BMT yang telah berdiri selama 20 tahun. Kerja keras yang dilakukan oleh BMT BIF Yogyakarta selama 20 tahun tersebut telah

membuahkan hasil, BMT BIF sudah mendapatkan penghargaan sebanyak 3 (tiga) kali berturut-turut, yaitu sebagai berikut:

1. Tahun 2012 BMT BIF mendapatkan Award sebagai anggota LPDB (Lembaga Pengelola Dana Bergulir) terbaik se-Indonesia yang diselenggarakan di Medan.
2. Tahun 2013 mendapatkan Award Menteri Koperasi: BMT terbaik di Indonesia yang diselenggarakan di Lombok.
3. Tahun 2014 BMT BIF mendapatkan Award keuangan tersehat se-Indonesia dari Menteri Koperasi yang diselenggarakan di Jakarta. (Bapak Sutardi, Manager BMT BIF cabang Bugisan).

Dari perolehan penghargaan yang didapatkan BMT BIF tersebut, peneliti berpendapat bahwa lingkungan kerja yang dimiliki BMT BIF sudah sangat baik, karena lingkungan kerja merupakan tempat pertama kali karyawan melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya yang dapat memberikan kesan menyenangkan terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja bagi karyawan (Anas, 2013:3 dan Sofyandi, 2008:38).

BMT BIF nyatanya juga menerapkan rotasi kerja yang dilakukan selama 3 (tahun) sekali untuk para karyawannya (Bapak Sutardi, Manager BMT BIF cabang Bugisan). Rotasi yang dilakukan di BMT BIF hanya rotasi tempat kerja saja, misalnya karyawan A yang bekerja dicabang Bugisan akan dipindah dicabang Gunung Kidul dan seterusnya. Rotasi kerja menjadikan karyawan harus beradaptasi kembali dengan tempat kerja, pasar dan para nasabah anggota dimana karyawan ditempatkan.

Sebagai salah satu lembaga atau organisasi yang telah berdiri selama 20 tahun, BMT BIF juga memiliki budaya organisasi yang bersumber dari nilai agama, sosial dan ekonomi dengan istilah ADIL yaitu:

1. Allah tujuan utama, yaitu bekerja merupakan ibadah, senantiasa memelihara sholat berjamaah dan ibadah sunnah, rutin tadarus Al-Qur'an dan Hadits.
2. Dinamis mencapai visi dan tujuan, yaitu kreatif, inovatif dan terus melakukan perubahan.
3. Ilmiah menjadi landasan kerja, yaitu bekerja tim, menghargai perbedaan, pribadi yang terbuka, saling menasehati.
4. Loyalitas dalam pengabdian, yaitu membantu mengentaskan kemiskinan, membangun kesejahteraan bersama.

Peneliti memilih BMT BIF Yogyakarta sebagai obyek penelitian dikarenakan peneliti merasa ada kemudahan dalam akses di BMT BIF, peneliti menganggap dalam beberapa penelitian terdahulu belum terdapat judul yang sama dengan peneliti di BMT BIF dan peneliti menilai bahwa BMT BIF cukup representatif untuk dijadikan objek penelitian. Dari hasil penelitian dan uraian di atas peneliti bermaksud ingin menelaah serta membuktikan pengaruh lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan maksud untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi yang dimiliki BMT BIF Yogyakarta dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang dimilikinya. Dari latar belakang di atas peneliti

tertarik untuk meneliti masalah lingkungan kerja, rotasi kerja, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini akan dilakukan di 11 cabang BMT BIF Yogyakarta.

## **B. Rumusan Masalah**

Terdapat beberapa permasalahan dalam penelitian ini yang dibagi dalam beberapa bagian. Pertama, Lingkungan Kerja merupakan faktor utama timbulnya kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Ahyari, 1986) dalam (Dhermawan, Sudibya dan Utama, 2012:174). Kedua, Rotasi pekerjaan menjadi unsur yang penting dan harus diperhatikan oleh pihak perusahaan atau organisasi. Rotasi pekerjaan ini dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam organisasi (Liana, 2013).

Permasalahan terakhir dalam penelitian ini yaitu, budaya organisasi, Mansur (2009:40) mengatakan apabila suatu organisasi memiliki budaya yang kuat maka karyawan akan cenderung mengikuti arah yang ditentukan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Hidayat, Hamid dan Ruhana (2013) menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Dari uraian latar belakang dan penelitian terdahulu yang telah menjadi bukti empiris dalam literatur penelitian, maka peneliti akan merumuskan beberapa rumusan masalah yang akan dijawab dalam penelitian ini yang diharapkan akan memberikan kontribusi positif bagi pembaca dan BMT BIF Yogyakarta yaitu sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta?
2. Apakah lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta?
3. Apakah lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta?
4. Apakah lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta?
5. Seberapa besar koefisien determinasi variabel lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disusun di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi dapat berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan BMT BIF Yogyakarta.
2. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi dapat berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan BMT BIF Yogyakarta.
3. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi dapat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan BMT BIF Yogyakarta.
4. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan BMT BIF Yogyakarta.
5. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis besaran koefisien determinasi variabel lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dilihat dari rumusan masalah dan tujuan penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Untuk Lembaga dan Perusahaan

Hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak lembaga dan perusahaan mengenai pengaruh

lingkungan kerja, rotasi kerja, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang dihasilkan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan menjadi dasar untuk penyempurnaan dan perbaikan kekurangan yang masih ada serta mempertahankan yang sudah baik.

## 2. Untuk Pembaca

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan acuan dan referensi bagi peneliti selanjutnya. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan keilmuan bagi peneliti dan pembaca tentang pengaruh lingkungan kerja, rotasi kerja, budaya organisasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.