

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Koperasi adalah usaha gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan pada asas kekeluargaan. Koperasi menjadi suatu bentuk bisnis yang membantu dan memperkuat taraf hidup masyarakat. Hal tersebut membuat koperasi di Indonesia memiliki kedudukan sebagai soko guru perekonomian nasional. Menurut Halomoan Tamba dan Arifin Sitio (2001:71) menyatakan bahwa “koperasi merupakan organisasi yang terbentuk secara sukarela, dengan maksud mengurus kepentingan para anggotanya serta menciptakan keuntungan timbal balik bagi anggota koperasi maupun perusahaan koperasi”. Kerjasama merupakan inti dari koperasi, anggota koperasi saling bekerjasama demi terwujudnya kesejahteraan anggota. Adapun Rudianto (2010:4) menyatakan bahwa “koperasi adalah kumpulan orang-orang yang secara sukarela mempersatukan diri, bertujuan untuk berjuang meningkatkan kesejahteraan ekonomi mereka, melalui pembentukan sebuah badan usaha yang dikelola secara demokratis”.

Koperasi mempunyai kedudukan yang sama dengan badan usaha lain, dalam menjalankan usahanya koperasi mengikuti hukum-hukum yang rasional dan prinsip-prinsip ekonomi perusahaan, termasuk prinsip efisiensi usaha, manajemen koperasi dilakukan secara terbuka terutama untuk anggota-anggotanya. Keterbukaan koperasi dititik beratkan pada dilaksanakannya fungsi pertanggungjawaban dengan baik oleh karyawan koperasi (Ikatan Akuntansi Indonesia, 2007: PSAK Pasal 27:2).

Adapun jenis koperasi berdasarkan keanggotaannya dibagi menjadi beberapa jenis. Menurut Undang – Undang RI No 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian Pasal 16 adalah sebagai berikut:

“Jenis koperasi didasarkan pada kesamaan kegiatan dan kepentingan ekonomi anggotanya”.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jenis keanggotaan koperasi dipengaruhi oleh latar belakang dan tujuan yang ingin dicapai koperasi, selain itu jenis mata pencaharian anggota juga mempengaruhi jenis koperasi.

Salah satu jenis koperasi berdasarkan keanggotaannya adalah koperasi fungsional, koperasi fungsional merupakan koperasi yang beranggotakan pegawai atau karyawan dari instansi tertentu. Sesuai dengan prinsip koperasi sukarela dan terbuka, tidak ada paksaan untuk pegawai dan karyawan untuk bergabung dalam koperasi tersebut. Walaupun koperasi tersebut ada di dalam instansi, namun koperasi tersebut haruslah mandiri, tidak boleh menggantungkan diri pada instansi tersebut.

Saat ini banyak instansi yang mulai membentuk koperasi, dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya. Salah satu koperasi fungsional yang berada di Sukabumi adalah Primer Koperasi Widya Wirottama yang berlokasi di Jl. Bhayangkara Nomor 166 Kota Sukabumi. Primer Koperasi Widya Wirottama merupakan Koperasi Primer yang telah berbadan hukum sejak tahun 1996. Berbagai jenis kegiatan usaha yang dijalankan koperasi ini seperti unit simpan pinjam, unit toko, unit binatu, unit kantin/kios, unit tukang, serta unit usaha cuci kendaraan bermotor. Selain itu sebagai bentuk pengakuan yang diterima dari pihak eksternal

terhadap kinerja yang telah dicapai oleh koperasi salah satunya seperti penghargaan sebagai Koperasi dengan prestasi terbaik, kriteria pengelolaan dan administrasi perizinan, penghargaan yang diberikan langsung oleh Walikota Sukabumi Achmad Fahmi pada tanggal 26 Oktober 2010 lalu di Gedung Juang 45 Kota Sukabumi dalam acara Seminar Sehari Perkoperasian. Primer Koperasi Widya Wirottama saat ini dianggap telah melakukan berbagai langkah maju dalam pengelolaan para pelaku koperasi yang terus ikut serta memajukan koperasi tersebut, sehingga diapresiasi dan diharapkan dapat merangsang kinerja karyawan koperasi untuk mempertajam daya saing dunia perkoperasian. Namun, pada beberapa tahun ini Primer Koperasi Widya Wirottama mengalami penurunan jumlah anggota karena adanya perpindahan tugas ke wilayah lain. Berikut Tabel Perkembangan Anggota Pada Primer Koperasi Widya Wirottama

Tabel 1.1 Perkembangan Anggota Pada Primer Koperasi Widya Wirottama Tahun 2015-2019

Tahun	Awal Tahun (orang)	Perkembangan		Jumlah (orang)	N/T (%)
		Anggota Masuk (orang)	Anggota Keluar (orang)		
2015	605	41	29	617	-
2016	691	40	61	670	8,59
2017	670	20	62	628	(6,26)
2018	628	76	16	688	9,55
2019	688	32	47	673	(2,18)

Sumber: Laporan Pertanggungjawaban Primer Koperasi Widya Wirottama TB. 2015-2019

Selain jumlah anggota yang menurun, sisa hasil usaha yang dihasilkan koperasi juga menurun. Di mana pada tahun 2019 sisa hasil usaha koperasi menurun

sebesar 27,84%. Berikut tabel perkembangan sisa hasil usaha pada Primer Koperasi Widya Wirottama

Tabel 1.2 Perkembangan Sisa Hasil Usaha Pada Primer Koperasi Widya Wirottama Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah SHU (Rp)	N/T (%)
2015	1.084.583.666	-
2016	1.374.783.497	26,76
2017	1.047.741.959	(23,79)
2018	1.399.561.570	33,58
2019	1.009.969.464	(27,84)

Sumber: Laporan Pertanggungjawaban Primer Koperasi Widya Wirottama TB. 2015-2019

Dari 2 tabel di atas, dapat diindikasikan bahwa kinerja pada Primer Koperasi Widya Wirottama menurun. Hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) koperasi. Kualitas SDM koperasi sangat menentukan keberadaan dan kinerja koperasi, sesuai dengan pendapat Agoes Sukrisno (2009:2) yang menyebutkan SDM sebagai salah satu faktor pendukung yang memengaruhi kemampuan koperasi dalam menjalankan usahanya. Dengan demikian semakin disadari bahwa dalam suatu koperasi SDM merupakan unsur penting, serta harus didukung oleh kemampuan dan kesanggupan para pengelola koperasi tersebut dengan rasa penuh tanggung jawab dan benar-benar memahami tugas dan kewajiban masing-masing.

SDM koperasi terdiri dari pengurus, pengawas, karyawan, dan anggota koperasi itu sendiri yang berpartisipasi secara langsung dalam perencanaan dan pelaksanaan usaha pada koperasi yang mempunyai peranan penting, di mana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang

di dalamnya. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Adapun jumlah karyawan pada Primer Koperasi Widya Wirottama dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini

Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Pada Primer Koperasi Widya Wirottama Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah (orang)
2015	21
2016	21
2017	27
2018	29
2019	30

Sumber: Laporan Pertanggungjawaban Primer Koperasi Widya Wirottama TB. 2015-2019

Pada Tabel 1.3 tersebut dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada Primer Koperasi Widya Wirottama cukup banyak dan menjadi pertimbangan penting dalam sebuah koperasi. Karyawan dapat dikatakan sebagai salah satu *frontliner* atau ujung tombak koperasi dikarenakan karyawan merupakan individu yang berhadapan langsung dengan anggota, sehingga anggota atau konsumen tersebut merasa nyaman dengan pelayanan karyawan koperasi. Hal tersebut didukung oleh pernyataan dari Joesron (2005:17) bahwa “apabila pelayanan yang diberikan oleh koperasi baik dan memuaskan pelanggan, maka individu akan memertahankan diri untuk tetap berhubungan baik dan erat dengan koperasi dan akan berpartisipasi aktif dalam usaha memajukan dan mengembangkan koperasi”. Dengan pelayanan yang prima akan memuaskan kebutuhan anggota, sehingga anggota akan tertarik kemudian

menjadi pelanggan setia serta anggota akan ikut berpartisipasi secara aktif pada koperasi.

Salah satu usaha untuk meningkatkan partisipasi adalah dengan memperbaiki kinerja karyawan koperasi. Jika kinerja karyawan baik maka partisipasi anggota akan meningkat, di sisi lain hal tersebut juga akan berdampak langsung terhadap pendapatan koperasi. Kinerja karyawan salah satunya dapat dilihat dari aspek kuantitas melalui laporan RAPBK (Rencana Anggaran Pendapatan Belanja Koperasi). Di mana Gabriela Tanase (2013:4) menyebutkan bahwa anggaran merupakan alat manajemen yang digunakan untuk mendukung entitas ekonomi dalam melaksanakan kegiatan.

Penyusunan anggaran koperasi dilakukan oleh seluruh pengurus dan karyawan koperasi lalu disahkan pada saat RAT (Rapat Anggota Tahunan). Dengan melibatkan pengurus dan karyawan koperasi dalam penyusunan anggaran tersebut maka seluruh pengurus dan karyawan akan merasa terlibat dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaannya, sehingga kinerja pengurus dan karyawan koperasi dapat meningkat. Kinerja yang baik dapat meningkatkan pendapatan koperasi, sehingga anggaran pendapatan koperasi dapat terealisasi. Jika anggaran pendapatan koperasi terealisasi maka akan berdampak baik pula terhadap efektivitas pendapatan.

Berdasarkan analisis terhadap efektivitas pendapatan pada Primer Koperasi Widya Wirottama menunjukkan adanya efektivitas pendapatan yang menurun. Sebagai gambaran berdasarkan laporan keuangan koperasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.4 Persentase Efektivitas Pendapatan Pada Primer Koperasi Widya Wirottama Tahun 2015-2019

Tahun	Pendapatan		Efektivitas Pendapatan (%)
	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	
2015	4.400.000.000	5.200.155.700	118,19
2016	5.600.000.000	6.326.342.205	112,97
2017	7.000.000.000	7.018.755.700	100,27
2018	7.300.000.000	7.752.807.100	106,20
2019	8.000.000.000	7.929.315.300	99,22

Sumber: Laporan Pertanggungjawaban Primer Koperasi Widya Wirottama TB. 2015-2019

Berdasarkan Tabel 1.4 perkembangan efektivitas pendapatan pada Primer Koperasi Widya Wirottama Tahun 2015-2019 berfluktuasi, namun pada tahun terakhir 2019 efektivitas pendapatan koperasi mengalami penurunan menjadi sebesar 99,22%. Hal tersebut dikarenakan anggaran pendapatan tidak terealisasi sepenuhnya. Maka dapat diindikasikan bahwa efektivitas pendapatan yang menurun diakibatkan karena adanya penurunan kinerja karyawan pada Primer Koperasi Widya Wirottama.

Selain itu, dapat dilihat juga berdasarkan operasionalisasi variabel kinerja karyawan. Dalam hal kualitas personal, seorang karyawan diharapkan memiliki sikap yang baik. Sikap yang baik dapat ditunjukkan dengan cara karyawan harus bertanggungjawab, disiplin, berpakaian rapi, dan sebagainya. Berdasarkan penelitian awal dengan cara pengamatan langsung dan wawancara terhadap pengurus Primer Koperasi Widya Wirottama, pada saat ini karyawan pada Primer Koperasi Widya Wirottama masih banyak yang tidak menggunakan pakaian rapi sesuai peraturan yang ada, selain itu masih ada beberapa karyawan yang pulang sebelum waktunya dan Primer Koperasi Widya Wirottama tidak melakukan absensi kehadiran bagi karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada 1 Februari 2020 dengan pengurus koperasi bahwa Primer Koperasi Widya Wirottama tidak memiliki *job description* untuk karyawan secara tertulis, di mana *job description* bermanfaat sebagai pedoman kerja serta mengetahui apa yang harus dilakukan dan diharapkan dari organisasi, sehingga kuantitas dan kualitas kerja seorang karyawan dapat terlihat dan dapat dievaluasi.

Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar dan tepat secara berkala akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan akhirnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja. Dengan diterapkannya penilaian kinerja maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kemampuannya dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Selain penilaian terhadap pencapaian hasil kerja, kepuasan kerja bagi karyawan diperlukan untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas mereka.

Bedasarkan pengamatan langsung serta hasil wawancara yang dilakukan pada 7 Februari 2020 dengan karyawan pada Primer Koperasi Widya Wirottama bahwa karyawan merasa gaji yang didapat tidak sesuai dengan beban pekerjaan dan tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari nya karena didapati beberapa karyawan yang menjadi tulang punggung keluarga di mana setiap karyawan mendapatkan gaji sebesar Rp 1.000.000 perbulan, tidak adanya tunjangan khusus yang diberikan oleh koperasi serta karyawan belum bisa dan masih tidak mengerti untuk mengembangkan karirnya. Adapun karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja karena bangunan yang sudah tua dan rawan rusak.

Kepuasan kerja merupakan perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Pada pegawai yang puas terhadap pekerjaannya, maka kinerjanya akan meningkat, kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pekerjaan (Umar Husein 2003:213). Sejalan dengan pengertian tersebut, seorang karyawan yang masuk dan bekerja pada suatu lembaga koperasi mempunyai harapan-harapan pada tempatnya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan tersebut menimbulkan dorongan di dalam dirinya untuk melakukan sesuatu, sehingga terbentuklah perilaku yang mengarah pada upaya untuk memenuhi keinginannya. Jika keinginan tersebut tercapai, maka akan timbul kepuasan di dalam diri individu.

Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diperoleh dari perusahaan. Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatutnya dikerjakan.

James Gibson, John Ivancevich dan James Donnelly (dalam Wibowo, 2017:420) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja, sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Adapun berbagai penelitian terdahulu, mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di antaranya oleh Irhamatul dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Tahun 2016. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

I Wayan Juniantara dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar Tahun 2015. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selaras dengan penelitian tersebut, Michael Argyle melakukan penelitian dengan judul *Do Happy Workers Work Harder? The Effect of Job Satisfaction on Employees* Tahun 2002. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang cukup kuat

Pada fenomena tersebut, maka penulis melakukan penelitian untuk mengetahui kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Primer Koperasi Widya Wirottama Kota Sukabumi)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis jabarkan pada bagian sebelumnya, maka masalahnya dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada Primer Koperasi Widya Wirottama
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Primer Koperasi Widya Wirottama
3. Sejauh mana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Primer Koperasi Widya Wirottama
4. Bagaimana upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada Primer Koperasi Widya Wirottama

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengumpulkan, menganalisa dan mengolah data-data serta memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Kepuasan kerja karyawan pada Primer Koperasi Widya Wirottama
2. Kinerja karyawan pada Primer Koperasi Widya Wirottama

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Primer Koperasi Widya Wirottama
4. Upaya yang harus dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada Primer Koperasi Widya Wirottama

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Primer Koperasi Widya Wirottama, di mana pada dasarnya agar dapat memberikan sumbangan terhadap dua aspek sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan koperasi pada umumnya, serta pada khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Aspek Praktis

Penulis diharapkan dapat memberikan masukan dan saran yang bermanfaat sebagai bahan pertimbangan koperasi untuk mengambil kebijakan dalam upaya memperhatikan kepuasan karyawan guna meningkatkan kinerjanya.

IKOPIN