

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Koperasi dalam perekonomian Indonesia memegang peranan penting terutama dalam pembangunan ekonomi rakyat Indonesia, karena koperasi merupakan organisasi yang tujuannya adalah mensejahterakan rakyat, disamping untuk memperkokoh perekonomian bangsa Indonesia. Koperasi harus mampu menjadi gerakan berswadaya dan mandiri dimana setiap anggotanya dituntut berperan aktif dalam segala kegiatan usaha koperasi. Tujuan koperasi tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian Bab II Pasal 3 bahwa:

“Koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945”.

Pada era globalisasi ini atau *age of globalization*, dimana ditandai oleh kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan. Disaat kondisi tersebut, merupakan sebuah tuntutan bagi setiap Organisasi baik profit maupun nonprofit untuk menyiapkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul. Sebab, tanpa adanya persiapan SDM yang matang, kiranya sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk bersaing dengan yang lain. Upaya perusahaan dalam mengelola SDM tentu dimulai dengan suatu perencanaan yang matang hingga mencapai tahap

pengembangan SDM, dengan harapan SDM yang ada dapat berkontribusi sebesar-besarnya bagi perusahaan. Karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal, maka salah satu strategi yang digunakan koperasi dalam memperoleh kesuksesannya adalah dengan jalan menumbuhkan loyalitas.

Saat ini perusahaan sedang menghadapi tantangan dalam mempertahankan loyalitas karyawan, hal ini ditunjukkan dari kecenderungan karyawan meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja dalam masa kerja yang cukup singkat (Towers Watson, 2014; Khuong & Thien, 2013; Ding, H. Lu, Song, & Q. Lu, 2012). Sulitnya mempertahankan loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dari survei yang dilakukan oleh Towers Watson dalam Global Workforce Study (GWS) terhadap 32.000 karyawan di seluruh dunia termasuk lebih dari 1000 karyawan di Indonesia dari berbagai level dan demografi. Survei ini menunjukkan bahwa sebanyak 66% karyawan di Indonesia cenderung meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja dalam kurun waktu dua tahun (Sindonews.com, 2014). Hal itu pun juga serupa dengan Koperasi Usaha Bersama (KUB) RSUD Ujungberung dimana dengan 8 orang karyawan yang bekerja dikoperasi telah bertahan dalam kurun waktu yang berbeda-beda yakni 10 tahun, 5 tahun, 6 sampai 7 tahun namun ada juga yang bertahan hanya dalam kurun waktu 1 sampai 2 tahun. Bahkan berdasarkan survey pendahuluan tersebut manajer menyebutkan bahwa akhir-akhir ini ada 3 orang karyawan yang meninggalkan koperasi dengan kurun waktu yang cukup singkat.

Pengertian loyalitas sering kali dikaitkan dengan seberapa lama dan banyaknya waktu serta tenaga yang dicurahkan oleh seorang karyawan untuk bekerja tanpa mengharapkan imbalan apapun dari perusahaan. Padahal kenyataannya, banyak karyawan yang bertahan di suatu perusahaan hanya karena gaji atau bonus yang diterimanya. Pengertian loyalitas identik dengan kesetiaan yang semestinya dilakukan dalam berbagai kondisi tanpa syarat dan tanpa mengharapkan adanya balasan. Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya, karenanya pengertian loyalitas karyawan bukan hanya sekadar kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama seseorang berada di dalam organisasi, namun dapat dilihat dari seberapa besar pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan tersebut. Saat ini pengertian loyalitas karyawan bukan lagi sekadar merujuk pada kemampuan karyawan menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya yang sesuai dengan *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan tersebut.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Steers dan Porter (1983: 442) yang menyebutkan bahwa loyalitas karyawan terhadap perusahaan ditandai oleh adanya tiga aspek yaitu:

1. Kepercayaan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi
2. Kemauan untuk berusaha sekuatnya demi organisasi, dan
3. Dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Selain itu untuk menilai karyawan bisa dikatakan loyal terhadap perusahaannya perlu dilihat dari berbagai faktor Steers dan Porter (1983: 426) menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu,

1. Karakteristik pribadi meliputi umur, jenis kelamin, dan tingkat akhir pendidikan
2. Karakteristik pekerjaan atau peran
3. Desain organisasi
4. Dan pengalaman kerja

Loyalitas merupakan suatu hal yang bersifat emosional. Untuk bisa mendapatkan sikap loyal seseorang, terdapat banyak faktor yang akan memengaruhinya. Sikap loyal dapat diterapkan oleh setiap orang dalam berbagai hal. Salah satu jalan yang harus menjadi perhatian utama perusahaan untuk mendapatkan loyalitas adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena apabila karyawannya tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, karyawan tidak akan fokus terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan menurut Hariandja (2002) dapat dilihat bahwa “pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau disukai” Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat demikian pula sebaliknya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja

memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2000).

Begitupun halnya dengan Koperasi Usaha Bersama (KUB) RSUD Ujungberung Kota Bandung yang berdiri pada tanggal 24 Maret 2003 berlokasi di Jalan Rumah Sakit No. 22 Kota Bandung, dengan nomor pengesahan 518/BH.53-DISKOP/2003 harus mampu berpedoman pada manajemen yang profesional, karena merupakan suatu langkah menuju keberhasilan pencapaian tujuan. Apabila tingkat kepuasan kerja karyawan sudah tinggi maka hal tersebut akan memberikan dorongan terhadap adanya peningkatan kinerja karyawan dengan begitu profitabilitas perusahaan koperasi dengan pelayanan kepada anggota akan semakin berkualitas, efektif, dan efisien.

Berdasarkan dari hasil survey pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti, dengan melakukan pengamatan dan mewawancarai manajer di Koperasi usaha bersama (KUB) RSUD Ujungberung menunjukkan beberapa fenomena yang terkait dengan permasalahan Kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Belum diberikannya gaji yang sesuai dengan standar yang diberlakukan UMK
2. Belum diberikannya jaminan-jaminan untuk karyawan seperti jaminan kesehatan, dan keselamatan kerja
3. Fasilitas di lingkungan kerja yang belum memadai seperti kantor yang nyaman, toilet, tempat ibadah dll

Berdasarkan fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa koperasi belum mampu untuk memenuhi kebutuhan yang harus diberikan kepada karyawan selayaknya perusahaan dengan manajemen professional. Padahal koperasi harus mampu mengelola SDM atau karyawannya tidak hanya menuntut hasil atau pencapaian yang tinggi tanpa memperhatikan kepuasan kerja. Berdasarkan laporan pengawas Koperasi usaha bersama (KUB) RSUD Ujungberung tahun buku 2018 juga pada bagian kesimpulan juga menjadi bukti atau pernyataan kuat yang dinyatakan bahwa:

“Belum dibuatnya pedoman/acuan sistem penggajian karyawan dan perlindungan bagi karyawan baik dari segi kesehatan maupun keselamatan kerja”.

Karena koperasi adalah badan usaha yang bertindak sebagai pemberi kerja, dan para karyawan koperasi termasuk ke dalam definisi pekerja atau buruh dalam UU Ketenagakerjaan, maka ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya berlaku bagi karyawan koperasi sepanjang tidak ditentukan lain dalam UU Koperasi. Koperasi usaha bersama (KUB) RSUD Ujungberung belum memenuhi ketentuan mengenai UMK yang berlaku di Kota Bandung yakni sebesar **“Rp.3.623.778,91”** Penetapan itu sesuai keputusan Gubernur Jawa barat No. 561/Kep.983-Yanbangsos/2019 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2020 tertanggal 1 Desember 2019.

Berikut merupakan daftar gaji/bulan karyawan koperasi usaha bersama (KUB) RSUD ujungberung seperti terlihat pada tabel berikut:



IKOPIN

Tabel 1.1 Keterangan Jumlah Gaji

Jabatan	Gaji/bulan (Rp)	Keterangan
Karyawan waserda	1.501.500	Sejak april 2016
karyawan fotocopy	1.501.500	Sejak april 2016
Staff administrasi	1.663.000	Sejak april 2016
Manajer	2.494.800	Sejak april 2016
Cleaning service	1.000.000	Sejak november 2018

Sumber: Laporan rapat anggota tahunan (RAT) 2014-2018

Sistem gaji berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tanpa disadari beberapa organisasi yang mengabaikan potensi penting dan berpersepsi keliru telah menempatkan sistem tersebut justru sebagai sarana meningkatkan perilaku yang tidak produktif atau *counter productive*. Tentu hal ini juga perlu diperhatikan oleh perusahaan koperasi guna memastikan kelayakan dan keadilan bagi karyawan koperasi itu sendiri. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan merasakan kenyamanan ketika mereka bekerja, hal itu dapat dilihat dari seberapa besar usaha, dedikasi, gagasan, dan fikiran karyawan atau bisa dikatakan sebagai karyawan yang loyal. Namun pada hal ini pun harus diperhatikan juga kemampuan koperasi untuk dapat memberikan *feedback* bagi karyawannya dengan seberapa besar kemampuan koperasi dengan melihat kinerja usahanya, saat ini Koperasi Usaha Bersama (KUB) RSUD Ujungberung memiliki delapan karyawan, tiga pengurus, tiga pengawas dan satu pembina. Dengan memiliki tiga unit bidang usaha yaitu Unit usaha simpan pinjam, Unit usaha

perdagangan umum, dan Unit usaha perdagangan barang dan jasa, berikut merupakan tabel pendapatan koperasi dalam kurun waktu 4 tahun yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2 pendapatan koperasi tahun 2014-2018

Pendapatan	2014	2015	2016	2017	2018
simpan					
pinjam	506,166,975	509,927,048	547,727,944	714,809,524	819,526,394
waserda	85,938,539	156,871,332	70,292,553	17,799,494	2,422,901
barang dan jasa					
	111,450,782	218,631,905	330,611,023	442,678,535	633,689,436
Jumlah	703,556,296	885,430,285	948,631,520	1,175,287,553	1,455,638,731

Sumber: Laporan rapat anggota tahunan (RAT) 2014-2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pendapatan Koperasi Usaha Bersama (KUB) RSUD Ujungberung memiliki pendapatan yang terus mengalami kenaikan setiap tahunnya, yang artinya Koperasi Usaha Bersama (KUB) RSUD Ujungberung ini memiliki kinerja usaha yang baik. Maka dari itu seharusnya koperasi dalam hal ini mampu untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya secara dengan melihat kinerja usaha koperasi tersebut dinilai cukup baik merupakan hasil kinerja dari karyawan yang telah memberikan usaha dan dedikasi yang terbaik bagi koperasi. Maka dengan hal ini peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam penelitian dengan judul “**ANALISIS LOYALITAS**

KARYAWAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana loyalitas karyawan di Koperasi Usaha Bersama (KUB) RSUD Ujungberung
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di Koperasi Usaha Bersama (KUB) RSUD Ujungberung
3. Bagaimana upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Koperasi Usaha Bersama (KUB) RSUD Ujungberung

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis atau mendeskripsikan analisis loyalitas karyawan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Usaha Bersama (KUB) RSUD Ujungberung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Tingkat loyalitas karyawan di Koperasi Usaha Bersama (KUB) RSUD Ujungberung

2. Tingkat kepuasan kerja karyawan di Koperasi Usaha Bersama (KUB) RSUD Ujungberung
3. Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Koperasi Usaha Bersama (KUB) RSUD Ujungberung

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada koperasi usaha bersama (KUB) rumah sakit ujung berung ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak, baik manfaat secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat penelitian ini antara lain:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi serta informasi yang dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut atau penelitian lainnya yang berkaitan dengan masalah ini. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menambah teori-teori ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan masalah ini, karena seiring berjalannya waktu, terkadang banyak teori-teori yang dipelajari tidak sesuai dengan keadaan nyata di lapangan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a) Koperasi

Yaitu hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan informasi dan evaluasi mengenai kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

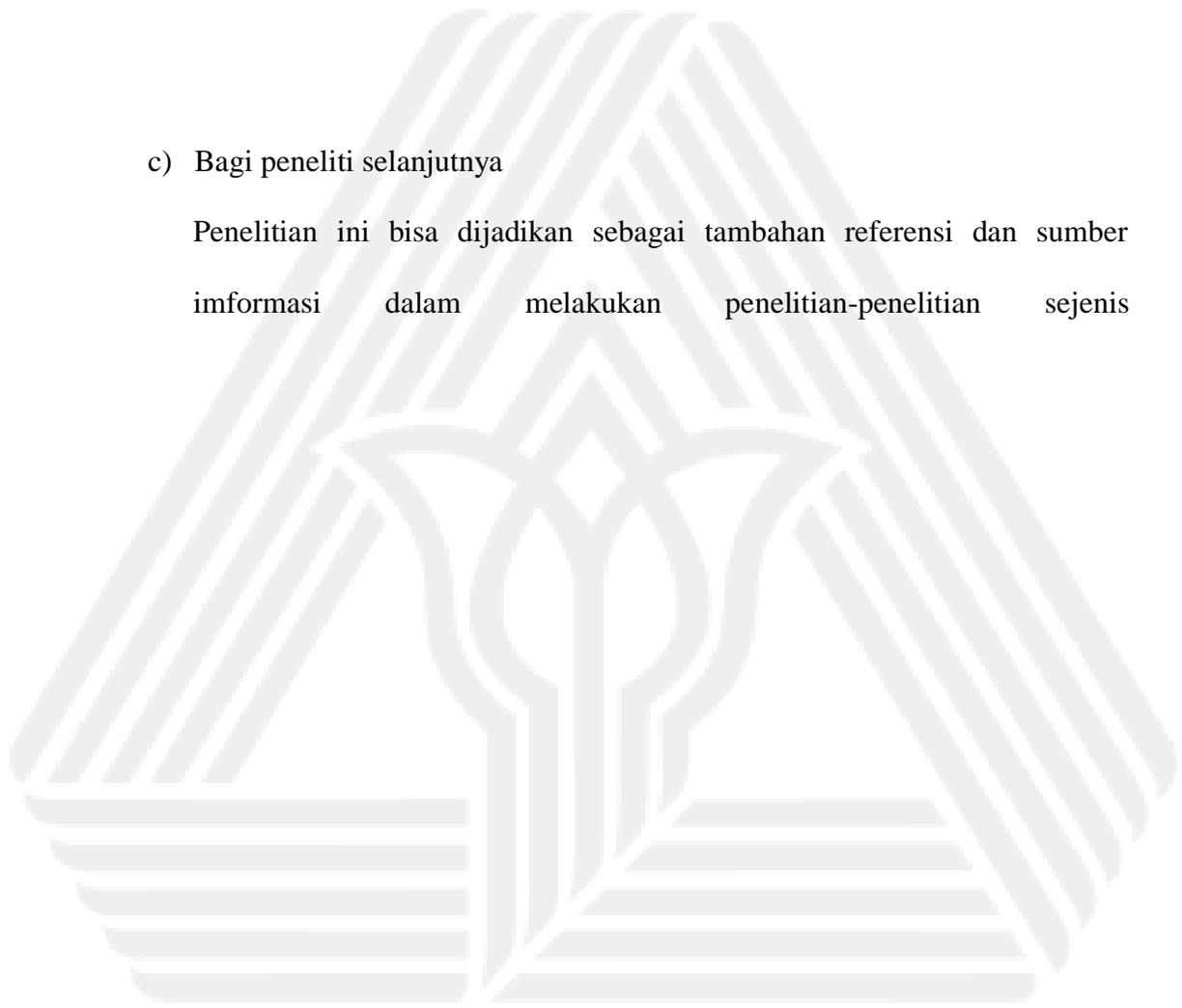
b) Peneliti

Yaitu hasil penelitian ini dapat memperluas pengetahuan dan

wawasan berpikir yang ilmiah khususnya dalam bidang Manajemen sumber daya manusia dan pengetahuan tentang aktivitas Koperasi secara nyata.

c) Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai tambahan referensi dan sumber informasi dalam melakukan penelitian-penelitian sejenis



IKOPIN