BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pembangunan nasional adalah cara untuk bisa meningkatkan seluruh aspek kehidupan sekaligus juga merupakan proses pengembangan keseluruhan sistem penyelenggaraan negara yang tujuannya untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur secara material maupun spiritual. Pembangunan nasional tersebut diharapkan bisa untuk memperbaiki taraf kehidupan masyarakat dan juga dapat mewujudkan serta untuk bisa meningkatkan kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia.

Pelaksanaan pembangunan nasional tidak lepas dari seluruh peran masyarakat karena seperti yang sudah diketahui bahwa perekonomian di Indonesia didukung oleh koperasi sebagai guru dari perekonomian kita untuk menjalankan perekonomian suatu Negara maka sangat diperlukan prinsip gotong royong serta kekeluargaan, namun koperasi sebagai pendukung pembangunan nasional dalam sektor keuangan masih jauh tertinggal dibandingkan dengan badan usaha lainnya. Koperasi merupakan bagian integral dalam pembangunan nasional yang perannya masih sangat dinantikan oleh seluruh masyarakat dikarenakan koperasi bergerak bersama-sama.

Keberhasilan suatu koperasi dapat dilihat dengan terjalinnya kerjasama antara pengurus, pengawas, karyawan, serta anggota didalamnya. Maka dari itu, Manajamen Sumber Daya Manusia didalam koperasi memegang peran penting untuk

meningkatkan kualitas dari koperasi agar dapat terus berkontribusi dalam pembangunan nasional yang berkelanjutan. MSDM mengatur hubungan dan juga peranan sumber daya yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan (Melayu SP. Hasibuan, 2006:10).

Sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. (Henry simamora, 1999:3). Sedangkan menurut Anwar prabu mangkunegara, sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Anwar Prabu Mangkunegara, 2001:2).

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2006:67). Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standard dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2002:160).

Guna mencapai kinerja yang baik dari karyawan, maka dituntut peran pengurus dalam memberikan kepuasan kepada karyawan dengan memperhatikan apa-apa yang dibutuhkan olehnya seperti pendapatan yang layak, tunjangan, penghargaan terhadap kinerja, pendidikan dan latihan dan lainnya. Dengan demikian kepuasan

kerja karyawan akan menjadi lebih baik dan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan 2001:202).

Koperasi sebagai badan hukum dan badan usaha tentunya mengharapkan kepuasan kerja terhadap pengurus dan karyawan selalu baik agar dapat memberikan pelayanan yang baik juga kepada anggotanya. Maka Koperasi akan menjadi semakin baik,Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS) adalah koperasi yang berada di Jalan Raya Cibodas RT. 03 RW.07 Desa Cibodas, Kecamatan Cikajang, Kabupaten Garut dan pertama kali didirikan pada tanggal 29 Juli 1974. Koperasi ini mengalami perubahan nama beberapa kali. Awalnya Koperasi ini dibentuk dan didirikan sebagai amalgamasi dari Koperasi Petanian (Koperta) Desa Cikajang, Desa Cikandung, dan Desa Cipedung sehingga diberi nama menjadi KUD Cikajang dengan nomor badan hukum BH No : 6093/BH/DK.10/22 tanggal 21 Desember 1974. Bidang usaha yang dikelola oleh Koperasi Peternak Garut Selatan, Cikajang tersebut berupa sektor pertanian. Berdasarkan jenis kegiatan usaha KPGS, Cikajang merupakan koperasi dengan sifat *multipurpose* (serba usaha).

Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS) Cikajang memiliki empat unit usaha. Adapun Unit usaha tersebut diantaranya:

1. Unit Usaha Susu Sapi Perah merupakan unit usaha utama yang dikelola oleh Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS). Kegiatan usaha yang dijalankan diunit usaha ini yang pendistribusian susu.
2. Unit Usaha Pakan Ternak (*Super Feed*) merupakan unit usaha KPGS, Cikajang yang menyediakan kebutuhan pakan ternak seperti dedak, polar untuk sapi perah milik anggota koperasi KPGS Cikajang.
3. Unit Usaha Simpan Pinjam merupakan kegiatan usaha KPGS, Cikajang dalam memfasilitasi anggotanya untuk dapat melakukan peminjaman dan juga penyimpanan dana untuk kepentingan anggota. Dengan sumber permodalan berasal dari para anggota sendiri dan bantuan instansi lain yang kemudian dikelola oleh KPGS Cikajang untuk kebutuhan anggota.
4. Usaha Mini Market (KPGS-mart) merupakan unit usaha KPGS Cikajang dalam bentuk toko yang menyediakan berbagai produk kebutuhan anggota, seperti peralatan rumah tangga, menyediakan Sembilan kebutuhan pokok untuk para anggota.

Dari keempat unit usaha Koperasi Peternak Garut Selatan, dikelola oleh 3 orang pengurus dan 71 orang karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, berikut data jumlah komposisi karyawan Koperasi Peternak Garut Selatan:

Tabel 1.1. Jumlah Komposisi Karyawan Koperasi Peternak Garut Selatan Cikajang Tahun 2018-2019

No.	Unit/Bagian	Tahun 2018 (Orang)	Tahun 2019 (orang)
	Susunan Personalia :		
1.	Manajer utama	1	1
2.	Manajer divisi	2	2
3.	Kepala bagian	8	8
4.	Kepala sub bagian/unit usaha	7	7
5.	Karyawan/staf	56	53
Jumlah		74	71

Sumber : Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas KPGS Cikajang pada Tahun Buku 2018-2019

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan/staf mengalami penurunan karyawan dari 56 orang menjadi 53 orang dikarenakan adanya perampingan di KPGS.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai upaya untuk dapat memenuhi suatu hal atau melakukan sesuatu agar memadai. Secara umum kepuasan dapat diartikan sebagai perasaan baik atau senang yang muncul ketika mendapatkan sesuatu atau ketika apa yang diinginkan dapat terpenuhi.

Menurut Hasibuan (2003:203), kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian.
3. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
4. Berat rintangan pekerjaan.

5. Peralatan yang menunjang.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

Berikut adalah tabel pendapatan dan tunjangan yang diterima oleh karyawan produksi pakan ternak :

Tabel 1. 2Pendapatan dan Tunjangan Bulanan di Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS) Bagian Produksi Pakan Ternak tahun 2016 - 2019

Tahun	Beban Kerja perbulan	Pendapatan Bulanan	Tunjangan Transportasi	Upah Minimum Kabupaten	Persentase Gaji terhadap UMK
2016	26 hari	Rp. 900.000	Rp. 100.000	Rp. 1.421.625	70,34%
2017	26 hari	Rp. 950.000	Rp. 150.000	Rp. 1.538.909	71,48%
2018	26 hari	Rp. 1.000.000	Rp. 200.000	Rp. 1.672.948	71,72%
2019	26 hari	Rp. 1.050.000	Rp. 250.000	Rp. 1.807.285	71,93%

Sumber : Rekapitulasi pendapatan karyawan unit pakter 2016-2019

Dilihat dari data Tabel 1.2Pendapatan yang diterima karyawan unit produksi pakan ternak nyatanya masih dibawah Upah Minimum di KabupatenGarut.Yaitu masih dibawah Rp. 1.807.258,00

Tabel 1. 3Daftar Rekapitulasi Absensi Karyawan Koperasi Peternak Garut Selatan 2016-2019

Tahun	Efektif bekerja (hari)	Jumlah absensi karyawan			Total Jumlah Absensi Karyawan	Jumlah Karyawan	Persentase Ketidak Hadiran perorang (%)	Persentase Kehadiran perorang (%)
		Sakit	Ijin	Alfa				
2016	301	27	32	28	87	9	29.11	70.89
2017	296	21	29	33	83	9	27.29	72.71
2018	297	25	26	30	81	10	24.05	75.95
2019	295	27	28	33	88	10	25.96	74.04

Sumber: Data Pengurus KPGS Cikajang Tahun 2016-2019

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa tingkatpersentase ketidakhadirankaryawan bagian produksi pakan ternak masih melebihi 25%, persentase 25% tersebut merupakan patokanyang telah ditetapkan oleh Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS) untuk ketidakhadiran karyawan. Ketidakhadiran dapat disebabkan karena adanya berbagai alasan yang diberikan seperti sakit, ijin dan tanpa keterangan.

Hal tersebut tentu saja harus diperbaiki karena akan menghambat program kerja yang telah ditetapkan oleh koperasi.

Berikut adalah tabel rata-rata produksi harian unit pakan ternak:

Tabel 1. 4Jumlah Produksi Tahunan Unit Pakan Ternak Koperasi Peternak Garut Selatan pada Tahun 2016-2019

Tahun	Jumlah produksi (Per tahun)/kg	Jumlah target produksi per tahun (kg)	Persentase yang diselesaikan
2016	3.464.531	3.700.000	93,63%
2017	3.273.952	3.750.000	87,30%
2018	3.155.308	3.800.000	83,03%
2019	3.134.557	3.850.000	81.42%

Sumber : Laporan Pertanggung Jawaban Musyawarah Anggota Tahunan 2016-2019

Biladilihatdari Tabel 1.4 jumlah produksi pakan ternak per-tahunnya di Unit Usaha Pakan Ternak pada Koperasi Peternak Garut Selatan(KPGS) dari tahun 2016-2019 masih belum mencapai target yang ditetapkan koperasi pada setiap tahunnya.

Penelitian sebelumnya yang menjadi dasar penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh haryadi 2017 dengan judul “Analisis Hubungan Kepuasan Kerja danMotivasi Berprestasi Terhadap Kinerja karyawan di koperasi ben Makmur

Bekasi". Dan juga penelitian dari Riska Ayu Pramesti dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Kecamatan Sumbersari Jember". Dengan hasil penelitian motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Di mana kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidaknya seorang karyawan kepada pekerjaannya. Perasaan senang atau tidaknya akan tercermin pada sikap karyawan ketika ia sedang bekerja, dimana mereka diharapkan bisa bekerja dengan optimal. Sedangkan kinerja karyawan adalah suatu proses tingkat dari pelaksaan tugas yang bisa dicapai seseorang memalui kontribusi yang diberikan terhadap pekerjaannya. Dan diharapkan memberikan suatu kinerja yang optimal. Dengan optimalnya suatu kinerja, maka tujuan dari organisasi dalam pencapaiannya akan terpenuhi serta kepuasan yang dirasakan karyawan akan berhubungan dengan kinerja karyawan.

Untuk mengetahui permasalahan ini lebih lanjut, peneliti berpendapat perlu dikaji tentang hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS). Mengingat kepuasan kerja yang merupakan salah satu hal yang sangat penting didalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan maju atau tidaknya suatu koperasi, Kemudian dibuat pertanyaan penelitian yaitu sejauhmana "HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN" (Studi Kasus pada Unit Pakan Ternak Koperasi Peternak Garut Selatan, Cikajang).

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang penelitian, maka peneliti akan mengidentifikasikan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di bagian produksi pakan ternak Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS).
2. Bagaimana kinerja karyawan di bagian produksi pakan ternak Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS).
3. Bagaimana hubungan kepuasan kerja karyawan dengan kinerja karyawan di bagian produksi pakan ternak Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS).

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Menjelaskan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja untuk dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan pada unit produksi pakan ternak.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian, agar tercapai dan memberikan jawaban atas masalah yang diidentifikasi seperti :

1. Kepuasan kerja karyawan di bagian produksi pakan ternak KPGS.
2. Kinerja Karyawan bagian produksi pakan ternak KPGS.
3. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi pakan ternak KPGS.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

1) Dalam aspek ini dapat memperkaya pengembangan ilmu koperasi pada umumnya serta khususnya bidang manajemen sumber daya manusia dalam pelaksanaan kepuasan kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan koperasi.
2) Hasil penelitian bisa dijadikan sebagai acuan bagi penelitian berikutnya.
3) Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pembendaharaan referensi jurnal skripsi yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Di harapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan masukan sebagai bahan informasi bagi koperasi yang bersangkutan serta koperasi lainnya dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kepuasan kerja kepada karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

IKOPIN