

BAB I

LATAR BELAKANG

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pembangunan nasional merupakan langkah untuk bisa meningkatkan seluruh aspek kehidupan selain itu juga sebagai pengembangan keseluruhan sistem penyelenggaraan negara yang tujuannya untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur secara material maupun spiritual. Pembangunan nasional diharapkan dapat untuk memperbaiki kehidupan masyarakat dan juga dapat mewujudkan serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Indonesia. Pada pelaksanaannya pembangunan nasional ini tidak lepas dari partisipasi masyarakat karena seperti yang sudah kita ketahui bersama bahwa perekonomian di Indonesia didukung oleh koperasi sebagai soko guru perekonomian kita untuk menjalankan perekonomian suatu Negara. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan prinsip gotong royong serta kekeluargaan, koperasi sebagai pendukung dalam pembangunan nasional terutama dalam sector keuangan, namun koperasi masih tertinggal jika dibandingkan dengan badan usaha lainnya. Koperasi adalah salah satu badan usaha yang merupakan bagian dalam pembangunan nasional, peran koperasi masih sangat dibutuhkan oleh banyak masyarakat karena koperasi mengangkat asas kekeluargaan dan bergerak bersama-sama. Seperti yang dijelaskan menurut Undang-Undang No. 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian yang menyebutkan bahwa:

“Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan

prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan”.

Keberhasilan suatu koperasi dapat dilihat dari adanya kerja sama antara pengurus, pengawas, karyawan, serta anggota yang ada didalamnya. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia didalam koperasi memegang peran penting untuk meningkatkan kualitas koperasi supaya dapat terus berkontribusi dalam pembangunan nasional yang berkelanjutan. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengalokasikan sumber daya finansial, mengawasi mutu, serta merumuskan seluruh strategi untuk mencapai sasaran (Hardjanto, 2010).

Mengelola sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan koperasi mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan koperasi. Koperasi menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan koperasi bahkan juga dalam proses pembangunan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu koperasi atau organisasi (Handoko, 2001:195).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya (Handoko, 2001:193). Kepuasan kerja disebabkan oleh beberapa faktor

yaitu, faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial (Sutrisno, 2010:8).

Sedangkan kinerja merupakan hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada koperasi. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi perhatian dalam meningkatkan kinerja organisasi (Malthis dan Jackson 2001). Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donenelly, Gibson and Ivancevich : 1994).

Karyawan merupakan aset koperasi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh koperasi agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama koperasi adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya (Burhanudin, 2012:16).

Koperasi Unit Desa (KUD) Sawargi Solokanjeruk merupakan salah satu koperasi aktif di Jawa Barat yang hingga kini masih tetap menjaga eksistensinya. Koperasi Unit Desa (KUD) Sawargi Solokanjeruk dengan badan hukum 220/BH/518.KOP/III/2006, didirikan pada tanggal 22 Maret 2006 Jl. Raya Majalaya Rancaekek No.259 Desa Solokanjeruk Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung.

Dalam melakukan aktivitas usahanya KUD Sawargi mengelola 3 unit usaha.

Adapun unit usaha di KUD Sawargi, yaitu :

1. Unit Usaha Simpan Pinjam

Dalam unit usaha ini anggota menyimpan dan meminjam dana dari koperasi untuk modal usaha anggota koperasi.

2. Unit Usaha Pengadaan Sarana Produksi Pertanian

Berupa pengadaan pupuk benih, alat semprotan, pestisida, insektisida, dan herbisida.

3. Unit Usaha Kerjasama Kemitraan

Lembaga pemerintah, dan organisasi kemasyarakatan serta perseorangan.

Berdasarkan penjelasan diatas, berikut data jumlah karyawan Koperasi Unit

Desa Sawargi Solokanjeruk :

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Koperasi Unit Desa Sawargi Solokanjeruk Tahun 2015-2019

NO	Unit/Bagian	Jumlah Karyawan				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Pengurus Koperasi	7	8	8	8	8
2	Simpan Pinjam	1	1	1	1	1
3	Pengadaan Sarana Pertanian	1	1	1	1	1
4	Kerjasama Kemitraan	2	2	2	3	1
	Jumlah	11	12	12	13	11

Sumber: Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas KUD Sawargi Solokanjeruk pada Tahun Buku 2015-2019

Pada tabel 1.1 diatas dapat kita ketahui bahwa rata-rata jumlah karyawan Koperasi Unit Desa Sawargi Solokanjeruk adalah 11 Orang yang bekerja di setiap

unit koperasi dan dikontrol langsung oleh pihak pengurus dalam mengelola atau menjalankan usaha koperasi.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai upaya untuk dapat memenuhi suatu hal atau melakukan sesuatu agar memadai. Secara umum kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan baik atau senang yang muncul ketika mendapatkan sesuatu atau ketika apa yang diinginkan 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 rintangannya pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

Berikut adalah tabel pendapatan bulanan yang diterima oleh karyawan di Koperasi Unit Desa Sawargi Solokanjeruk :

Tabel 1. 2 Presentase Gaji Karyawan terhadap UMK (Kab. Bandung) di Koperasi Unit Desa Sawargi Solokanjeruk Tahun 2015-2019

Tahun	Waktu kerja (hari)	Pendapatan Bulanan (Rp)	UMK (Rp)	Presentase Gaji terhadap UMK (%)
2015	28	1.113.977	2.041.000,00	54,58
2016	28	1.468.333	2.275.715,00	64,52
2017	28	1.484.667	2.463.461,00	60,27
2018	28	1.846.154	2.678.029,00	68,94
2019	28	931.818	2.893.074,71	32,21

Sumber: Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas KUD Sawargi Solokanjeruk pada Tahun Buku 2015-2019 Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata perhitungan Persentase Gaji Karyawan terhadap UMK (Kab. Bandung) adalah sebesar 56,10%. Artinya bahwa rata-rata pendapatan bulanan karyawan di Koperasi Unit Desa Sawargi Solokanjeruk masih berada di bawah rata-rata UMK yang berlaku. Pendapatan yang rendah ini akan berdampak pada kepuasan karyawan pada saat bekerja. Dengan demikian dapat dindikasikan bahwa karyawan merasa tidak puas dengan pendapatan yang telah diterima. Jika hal ini terus terjadi maka akan berdampak pula pada kehadiran karyawan. Ketidakhadiran karyawan ini juga akan mempengaruhi kinerja karyawan dan berdampak kepada pelayanan yang diberikan kepada anggota.

Tabel 1. 3 Daftar Rekapitulasi Absensi Karyawan di Koperasi Unit Desa Sawargi Solokanjeruk 2015-2019

Tahun	Efektif Bekerja (hari)	Jumlah Absensi Karyawan (Hari)			Total Jumlah Absensi Karyawan (Orang)	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase Ketidakhadiran perorang (%)	Persentase Kehadiran perorang (%)
		Sakit	Ijin	Alfa				
2015	303	29	30	40	99	11	32,67	67,33
2016	298	19	36	37	92	12	30,87	69,13
2017	299	23	24	28	75	12	25,08	74,92
2018	297	25	30	32	87	13	29,29	70,71
2019	295	20	25	28	73	11	24,75	75,25

Sumber : Data Pengurus KUD Sawargi Solokanjeruk Tahun 2015-2019

Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi karyawan Koperasi Unit Desa Sawargi Solokanjeruk menunjukkan bahwa rata-rata presentase kehadiran berada pada angka 71,47%. Artinya bahwa karyawan kehilangan 28,53% waktu efektif untuk bekerja. 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 target pendapatan dan jumlah pendapatan jasa simpan pinjam per tahunnya :

Tabel 1. 4 Jumlah Pendapatan Jasa Simpan Pinjam di Koperasi Unit Desa Sawargi Solokanjeruk Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Pendapatan Per Tahun (Rp)	Jumlah Target Pendapatan Per Tahun (Rp)	Presentase yang diselesaikan (%)
2015	73.380.375	75.000.000	97,84
2016	115.587.465	70.000.000	165,12
2017	104.848.400	110.000.000	95,32
2018	93.265.000	115.000.000	81,10
2019	75.500.425	90.000.000	83,89

Sumber: Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas KUD Sawargi Solokanjeruk pada Tahun Buku 2015-2019 Data Diolah

Bila dilihat dari tabel 1.4 pendapatan jasa simpan pinjam per-tahunnya di Koperasi Unit Desa Sawargi Solokanjeruk dari tahun 2015-2019 masih belum mencapai target yang ditetapkan koperasi pada setiap tahunnya, meskipun tahun 2016 sudah melebihi dari target pendapatan. Menurunnya pendapatan ini bisa saja disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan dalam bekerja sehingga hal ini menyebabkan kinerja karyawan tersebut pun menurun.

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 pelaksanaan tugas

yang bisa dicapai seseorang melalui kontribusi yang diberikan terhadap pekerjaannya. Dan diharapkan memberikan suatu kinerja yang optimal. Kinerja tersebut dapat diukur dengan beberapa indikator.

Indikator kinerja menurut Robins (2006) meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Indikator tersebut menjadi bahan evaluasi bagi setiap perusahaan, termasuk koperasi dalam menilai kinerja para karyawannya. Dengan optimalnya suatu kinerja, tujuan dari organisasi dalam pencapaiannya akan terpenuhi serta kepuasan yang dirasakan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Untuk mengetahui permasalahan ini lebih lanjut, peneliti bermaksud ingin mengkaji tentang analisis kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Sawargi Solokanjeruk. Mengingat kepuasan kerja yang merupakan salah satu hal yang sangat penting didalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan maju atau tidaknya suatu koperasi. Maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan pokok bahasan mengenai “ANALISIS KEPUASAN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN” (Studi Kasus pada Koperasi Unit Desa Sawargi Solokanjeruk).

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di Koperasi Unit Desa Sawargi Solokanjeruk.
2. Bagaimana kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa Sawargi Solokanjeruk.
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa Sawargi Solokanjeruk.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu menjelaskan kepuasan kerja dan kinerja untuk dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pada KUD Sawargi Solokanjeruk.

1.3.2 Tujuan Penelitian

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

1. Kepuasan kerja karyawan di Koperasi Unit Desa Sawargi Solokanjeruk.
2. Kinerja Karyawan di Koperasi Unit Desa Sawargi Solokanjeruk.
3. Kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa Sawargi Solokanjeruk.

1.4 Kegunaan Penelitian

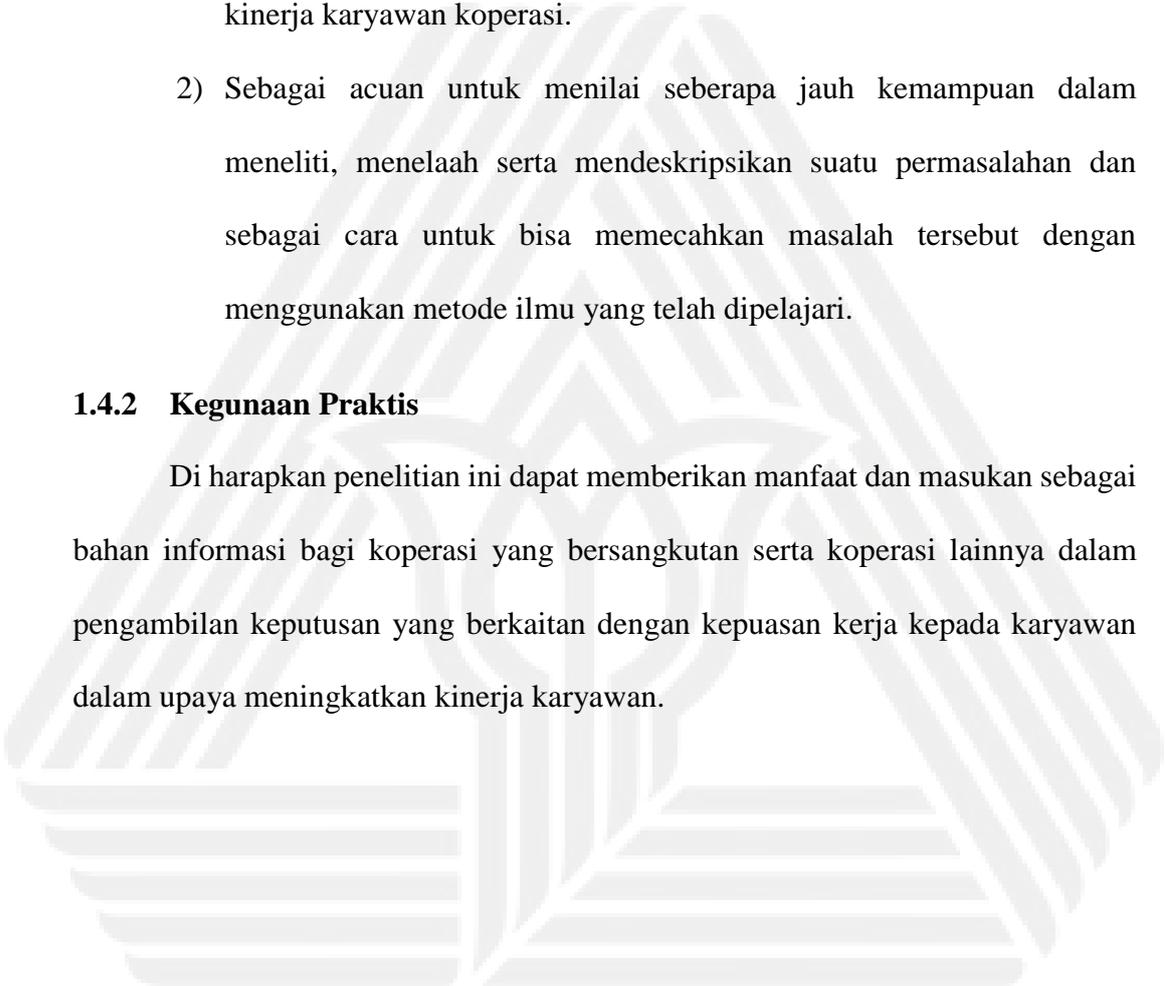
1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menambah pengembangan ilmu koperasi pada umumnya serta khususnya bidang manajemen sumber daya manusia dalam pelaksanaan kepuasan kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan koperasi.
- 2) Sebagai acuan untuk menilai seberapa jauh kemampuan dalam meneliti, menelaah serta mendeskripsikan suatu permasalahan dan sebagai cara untuk bisa memecahkan masalah tersebut dengan menggunakan metode ilmu yang telah dipelajari.

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