

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang penelitian

Dalam pembangunan dan pengembangan untuk menjalankan roda perekonomian, Indonesia sebagai negara berkembang yang terus mengalami berbagai kemajuan dalam bidang ekonomi memiliki tiga pelaku kegiatan ekonomi yaitu diantaranya Koperasi, Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS). Ketiga pelaku kegiatan ekonomi tersebut sangat diharapkan dapat berkontribusi dengan baik untuk kemajuan perekonomian negara Indonesia. Koperasi sebagai salah satu badan usaha yang berperan penting dalam sektor ekonomi harus mampu mandiri dan mengelola usahanya dengan baik agar dapat memberikan kontribusi lebih terhadap perekonomian di Indonesia. Koperasi merupakan suatu organisasi yang didirikan atas dasar gotong royong sekaligus menerapkan asas kekeluargaan. Hal ini sesuai dengan UUD 1945 pasal 33 ayat 1 yang berbunyi:

“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan”.

Berdasarkan pasal diatas, maka koperasi adalah salah satu badan usaha yang cocok untuk diterapkan dalam kondisi saat ini karena koperasi merupakan sistem ekonomi kerakyatan yang kegiatan usahanya tumbuh dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat.

Kedudukan koperasi di Indonesia dipertegas dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 Pasal 1 ayat 1 tentang perkoperasian menegaskan bahwa :

“Koperasi merupakan badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan”.

Dari pernyataan diatas sudah jelas bahwa koperasi merupakan gerakan ekonomi rakyat yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan perekonomian negara serta untuk meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan kesejahteraan masyarakat pada umumnya berdasarkan atas asas kekeluargaan.

Dengan begitu, koperasi merupakan salah satu organisasi ekonomi yang paling tepat dan menjadi alternatif terbaik dalam menyelesaikan berbagai macam permasalahan ekonomi. Sangat diharapkan keberadaan koperasi di Indonesia mampu mengembalikan keadaan ekonomi yang sedang mengalami pasang surut seperti saat ini. Berdasarkan data dari Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia koperasi di Indonesia yang masih berdiri sampai saat ini memiliki jumlah 123.048 dengan jumlah anggota 22.463.738 orang.

Suatu koperasi dapat berjalan dengan baik apabila di dukung dengan Sumber Daya Manusia yang baik pula. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat dari Suryani dkk (2008:115) yang menjelaskan bahwa koperasi merupakan badan usaha yang bersifat gotong royong sehingga supaya pengelolaannya berjalan dengan baik koperasi perlu memperhatikan pengembangan sumber daya manusianya. Berkembang tidaknya koperasi sangat ditentukan oleh Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Untuk meningkatkan pengembangan koperasi maka

dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas serta berkompeten. Peranan Sumber Daya Manusia dalam koperasi baik sebagai anggota, pengurus, pengawas, maupun karyawan perlu dikelola dengan baik agar tujuan koperasi dapat tercapai dan mampu bersaing dengan koperasi lainnya.

Di dalam suatu koperasi, pengurus harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar karyawan dapat berkontribusi menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal sesuai dengan harapan koperasi. Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh beberapa koperasi dalam mengelola sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki yaitu ketika kinerja karyawan mengalami penurunan. Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara (2001:67)). Suatu koperasi akan berhasil dan efektif apabila ditopang oleh karyawan berkualitas yang memiliki kinerja baik, karena kinerja karyawan yang menurun dapat menghambat tercapainya tujuan atau target yang diharapkan oleh koperasi. Penurunan kinerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja (Malayu S.P Hasibuan (2007)). Kepuasan kerja menjadi persoalan tersendiri yang harus diperhatikan karena berhubungan dengan orang yang melakukan suatu pekerjaan. Suatu perusahaan atau organisasi termasuk koperasi harus memperhatikan masalah karyawannya yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu dari segi upah atau gaji,

tunjangan-tunjangan, lingkungan kerja, perlengkapan kerja, fasilitas yang disediakan, sarana dan prasarana yang mendukung serta komunikasi antara pengurus dan karyawan. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan begitu, hasil kerja karyawan atau kinerja karyawan akan meningkat secara optimal. Kinerja yang dimiliki karyawan perlu dijaga kestabilannya serta ditingkatkan, karena kepuasan kerja dapat memberikan efek atau dampak pada kinerja karyawan.

Sehubungan dengan itu, penelitian ini dilakukan di Koperasi Warga Desa Setia Bhakti. Koperasi Warga Desa Setia Bhakti Berbadan Hukum Nomor : 44/BH/PAD/18-KOP/XI/06 pada tanggal 23 November 2006. Koperasi ini berlokasi di Jl. Babakan No. 160 Majasetra Kecamatan Majalaya. Kowades Setia Bhakti dikelola oleh 3 orang pengurus, 3 orang pengawas dan 8 orang karyawan dengan jumlah anggota 1.045 orang per 31 Desember 2019. Dalam perkembangannya koperasi ini memiliki dua unit usaha yaitu Unit Usaha Simpan Pinjam dan Unit Usaha Sewa Toko/Aula.

Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang telah dilakukan pada Koperasi Warga Desa Setia Bhakti ditemukan beberapa fenomena atau masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan kinerja karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Karyawan masih kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaannya dan kerapian hasil kerja karyawan kurang baik. Hal tersebut mengakibatkan

mengulang kembali hasil pekerjaannya sehingga waktu pengumpulan tugas terkadang menjadi tidak tepat waktu.

2. Karena terbatasnya skill dan kemampuan yang dimiliki karyawan menjadikan beberapa karyawan belum bisa menyelesaikan tugasnya sendiri sehingga perlu adanya backup dari rekan kerja lain.
3. Beberapa karyawan masih ada yang tidak tepat waktu saat masuk kerja dan pulang kerja.
4. Fasilitas perlengkapan atau peralatan kerja kurang memadai dilihat dari belum adanya penggunaan komputer untuk menunjang pekerjaan karyawan atau bisa dibilang masih manual menggunakan buku saja serta keadaan ruangan/sarana dan prasarana kurang mendukung.
5. Beberapa karyawan ada yang merasa kurang puas selama bekerja karena upah atau gaji yang mereka terima masih dibawah UMK dan mereka tidak mendapatkan bonus/insentif, tunjangan serta jaminan sosial lainnya.

Hal tersebut dikarenakan karyawan kurang mendapatkan kepuasan kerja sehingga membuat kinerja karyawan menurun.

Berikut merupakan data perkembangan rencana dan realisasi pendapatan

Kowades Setia Bhakti tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 :

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Rencana dan Realisasi Pendapatan Koperasi Warga Desa Setia Bhakti Pada Tahun 2015-2019

Tahun	Rencana Pendapatan	Realisasi Pendapatan	Persentase	Keterangan
2015	Rp. 476.200.000	Rp. 532.190.700	112%	Terealisasi
2016	Rp. 532.750.000	Rp. 577.761.400	108 %	Terealisasi
2017	Rp. 590.200.000	Rp. 579.320.000	98 %	Tidak Terealisasi
2018	Rp. 592.500.000	Rp. 701.404.300	118 %	Terealisasi
2019	Rp. 721.140.000	Rp. 681.702.650	94 %	Tidak Terealisasi

Sumber : Buku laporan RAT Koperasi Warga Desa Setia Bhakti Tahun 2015-2019

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menjelaskan data rekapitulasi rencana dan realisasi pendapatan koperasi selama 5 tahun terakhir masih ada rencana yang belum bisa terealisasi sesuai yang diharapkan, karena menurut hasil wawancara dengan bapak H. Maman Kariman, S.Pd selaku ketua Kowades Setia Bhakti mengatakan bahwa standar baik persentase untuk mencapai target yang diharapkan yaitu sebesar 100%. Namun, pada kenyataannya pada tahun 2017 dan 2019 persentase pendapatan kurang dari 100%. Pada tahun 2015 dan 2016 mengalami kenaikan sebesar 112% dan 108%, kemudian pada tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 98% dan pada tahun 2018 mengalami kenaikan kembali sebesar 118%. Lalu ditahun berikutnya yaitu tahun 2019 pendapatan mengalami penurunan kembali menjadi sebesar 94%. Hal ini menunjukkan bahwa naik turunnya pendapatan atau tidak tercapainya target disebabkan oleh kurang maksimal serta menurunnya kinerja karyawan. Hal tersebut di dukung oleh penelitian terdahulu Suprasiono dan Kristya Damayanti (2019) menyimpulkan bahwa naik turunnya

pendapatan dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri, studi kasus pada BPR Nusumma Jatim Cabang Godang Malang. Dan di duga kinerja karyawan yang menurun disebabkan oleh kepuasan kerja. Sesuai dengan pendapat dari teori yang diungkap oleh Donnelly, Gibson dan Ivancevich (1994) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja menyebabkan adanya peningkatan atau penurunan kinerja karyawan sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dibandingkan dengan pekerja yang tidak puas. Apabila terdapat karyawan yang merasakan ketidakpuasan atas pekerjaannya akan menyebabkan kinerja menurun.

Gaji karyawan di Kowades Setia Bhakti masih dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yaitu sebesar Rp. 250.000. Sedangkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kabupaten Bandung adalah sebesar Rp. 3.139.275. Karyawan juga tidak mendapatkan bonus/insentif serta jaminan sosial/tunjangan. Dengan demikian, karyawan merasa kurang mendapatkan kepuasan kerja selama mereka bekerja. Hal tersebut di dukung oleh pendapat Luthans (2006) menjelaskan bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya yaitu pendapatan/gaji.

Kepuasan kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan di Kowades Setia Bhakti dapat dilihat pada data rekapitulasi rencana dan realisasi pendapatan empat tahun terakhir masih ada yang belum terealisasi.

Permasalahan tersebut jika dibiarkan maka akan memberikan dampak negatif bagi koperasi karena dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan secara terus menerus apabila kepuasan kerja karyawan rendah. Penelitian terdahulu oleh Gilang Adhi Prabowo (2015) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Balecatur Sleman Yogyakarta.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Koperasi Warga Desa Setia Bhakti mengingat kepuasan kerja merupakan salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan maka peneliti bermaksud ingin mengkaji dan menganalisis tentang bagaimana kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan membahas mengenai:

“Analisis Kepuasan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan”.

(Studi kasus pada Koperasi Warga Desa Setia Bhakti).

2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian diatas, maka penulis bermaksud mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja karyawan pada Koperasi Warga Desa Setia Bhakti?
2. Bagaimana kepuasan kerja pada Koperasi Warga Desa Setia Bhakti?
3. Bagaimana upaya Koperasi Warga Desa Setia Bhakti dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?

1.2. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.2.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan mengenai kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Warga Desa Setia Bhakti.

1.2.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu untuk dapat mengetahui :

1. Kinerja karyawan pada Koperasi Warga Desa Setia Bhakti.
2. Kepuasan kerja pada Koperasi Warga Desa Setia Bhakti.
3. Upaya-upaya yang dilakukan koperasi terhadap kepuasan kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Warga Desa Setia Bhakti.

1.3. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna secara langsung maupun tidak langsung terhadap dua aspek, yaitu sebagai berikut:

1.3.1. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

- a. Penelitian, sebagai acuan untuk menilai seberapa jauh kemampuan dalam meneliti, menelaah serta menganalisis suatu permasalahan dan sebagai cara untuk menggunakan metode dan ilmu yang telah dipelajari.
- b. Peneliti lain, sebagai bahan informasi awal dan masukan untuk melakukan penelitian yang sejenis dan lebih mendalam atau dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya.
- c. Menambah referensi dan memperkaya khasanah pengembangan ilmu koperasi pada umumnya serta bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1.3.2. Aspek Guna Laksana

- a. Bagi Koperasi yang diteliti, sebagai bahan masukan, kajian dan evaluasi bagi Koperasi Warga Desa Setia Bhakti tentang kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang ada sekarang guna untuk menjalankan kegiatan usaha melalui peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia. Serta sebagai bahan masukan untuk membantu para pengurus koperasi dalam pengambilan keputusan dan menentukan kebijakan terkait permasalahan yang diteliti.
- b. Bagi Instansi yang terkait, sebagai dasar dalam melakukan pembinaan guna meningkatkan dan mengembangkan Koperasi.

