

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Dalam rangka melaksanakan Pembangunan Nasional, salah satu langkah dalam pelaksanaan pembangunan ekonomi tersebut adalah melalui pembangunan koperasi yang diharapkan menjadi penggerak tatanan perekonomian nasional. Pada dasarnya koperasi merupakan salah satu bentuk badan usaha yang sesuai dengan kepribadian bangsa Indonesia yang pantas untuk ditumbuh kembangkan sebagai pemberdayaan ekonomi kerakyatan melalui pembangunan koperasi secara optimal.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia no. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian menyebutkan bahwa :

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

Dari kutipan diatas maka dapat disimpulkan bahwa koperasi merupakan suatu lembaga ekonomi yang sesuai dengan perekonomian Indonesia diharapkan dapat berpartisipasi dalam pembangunan nasional dengan cara mampu berperan secara nyata dalam melayani kepentingan sosial ekonomi para anggotanya, sehingga pelayanan yang diberikan koperasi itu dapat meningkatkan kesejahteraan anggota khususnya dan masyarakat umumnya. Hal tersebut bisa dicapai apabila

koperasi mampu menjadikan diri sendiri sebagai soko guru perekonomian rakyat. Oleh karena itu, koperasi harus tumbuh dan dikembangkan dalam kehidupan yang berdasarkan demokrasi ekonomi dan merupakan cita-cita bangsa Indonesia menuju masyarakat makmur.

Keberhasilan suatu koperasi ditentukan oleh kemampuan pengelola dan anggota sebagai pemilik dan pengguna jasa koperasi dalam pemanfaatan segala fasilitas dan sumber daya yang ada.

H. Malayu S.P Hasibuan (2006:02) merumuskan bahwa :

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Berdasarkan kutipan tersebut maka manajemen pada koperasi sebaiknya dapat mengatur pemanfaatan sumber-sumber daya terutama sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan. Dengan demikian koperasi harus mempersiapkan segala sesuatunya baik menyangkut organisasi, kegiatan usaha serta manajemennya sedemikian rupa sehingga dapat berkembang serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam proram jangka pendek maupun jangka panjang.

Faktor terpenting agar koperasi dapat berkembang dan tumbuh dengan baik maka diperlukan tenaga kerja yang baik. Bertitik dari keempat (4) fungsi dan peran koperasi di atas, maka suatu koperasi mau tidak mau harus membenahi diri dari internal organisasi koperasi. Khususnya mengenai sumber daya manusianya. Faktor tenaga kerja atau karyawan merupakan inti dari organisasi dan menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Jika karyawan berhasil membawa

kemajuan bagi organisasi, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi organisasi keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan organisasi itu sendiri.

Usaha mencapai tujuan koperasi permasalahan yang dihadapi oleh manajemen semakin kompleks seiring dengan perkembangan teknologi di era globalisasi ini. Seperti sumber daya lainnya, sumber daya manusia merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Sumber daya manusia merupakan asset bagi koperasi yang apabila dimanage akan menghasilkan output kinerja bagi koperasi yang tentunya akan menguntungkan bagi koperasi.

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan potensial terkadang sulit bagi sebuah koperasi. Hal ini timbul karena keterbatasan yang dimiliki koperasi sehingga koperasi tidak mampu menarik tenaga professional. Dengan keadaan tersebut akhirnya koperasi hanya mengandalkan yang ada, sehingga pengelolaan koperasi jauh tertinggal dari pengelolaan yang dilakukan oleh badan usaha lain. Keadaan ini dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dan kinerja (prestasi kerja) karyawan. Untuk itu koperasi harus memperoleh keterampilan dan kemampuan karyawan yang baik dalam menjalankan tugas-tugasnya, wewenang serta tanggung jawabnya. Dengan demikian diharapkan koperasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam

mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi perusahaan koperasi, sehingga kinerja karyawan lebih baik lagi.

Bila produktivitas sumber daya manusianya tinggi, maka sumber daya manusia merupakan asset utama koperasi, tetapi bila produktivitasnya rendah, maka sumber daya manusia bukan merupakan asset lagi melainkan akan menjadi beban bagi koperasi. Oleh karena itu, sikap-sikap positif harus dibina agar prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan karyawan meningkat.

Salah satu sikap positif yang harus dipelihara oleh karyawan yaitu kepuasan kerja (*job statisifaction*). Malayu S.P Hasibuan (2007:202) menerangkan bahwa kepuasan kerja yaitu :

“Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan”

Sehubungan dengan itu kepuasan kerja yang relatif baik memberikan kontribusi bagi kinerja karyawan untuk tetap bekerja lebih baik di Koperasi Karyawan PD Kebersihan Kota Bandung “Dharma Nirmala” yang terletak di Jalan Cikutra Barat no. 104 Bandung yang berbadan hukum BH.NO.8819/BH/KWK.10/21 merupakan jenis koperasi fungsional dimana anggotanya berjumlah 1.520 anggota, yang masing-masing anggota tersebut terdiri dari anggota karyawan PD Kebersihan Kota Bandung. Koperasi Karyawan PD. Kebersihan Kota Bandung “Dharma Nirmala” bergerak dalam unit simpan pinjam dan unit niaga. Dana Koperasi Karyawan PD Kebersihan Kota Bandung “Dharma Nirmala” yang terbentuk dari simpanan anggota merupakan modal

utama dalam kegiatan simpan pinjam dan ditambah modal simpanan kemudian disalurkan kepada anggota untuk pemenuhan kebutuhan seperti : biaya pendidikan, biaya kesehatan, biaya perumahan, permodalan usaha dan lainnya. Sedangkan, untuk unit niaga merupakan bagian dari usaha koperasi dalam upaya pemenuhan pelayanan pada anggota dalam bentuk produk barang sesuai kebutuhan anggota dengan jenis barang seperti : sembako, sandang pangan, elektronik dan barang lainnya untuk transaksi dapat dilakukan secara kredit atau tunai kemudian, untuk keperluan barang yang tidak tersedia pada koperasi, anggota dapat memesan atau membeli sendiri yang nantinya anggota bisa mengajukan penggantian nota pembelian barang tersebut menjadi kredit barang pada Koperasi Karyawan PD Kebersihan Kota Bandung “Dharma Nirmala” dan untuk melengkapi serta menambah jenis barang, koperasi meningkatkan kerjasama kemitraan dengan *suplayer* barang seperti : alat kesehatan, alat rumah tangga, *handphone*, pakaian, kaca mata dll, dengan sistem pemasaran langsung oleh mitra usaha kepada anggota koperasi.

Dalam menjalankan aktivitasnya Koperasi Karyawan PD Kebersihan Kota Bandung “Dharma Nirmala” memiliki tiga (3) orang pengurus yaitu ketua, sekretaris dan bendahara. Kemudian Koperasi Karyawan PD Kebersihan Kota Bandung “Dharma Nirmala” juga memiliki tiga belas (13) orang karyawan yaitu terdiri dari empat (4) orang karyawan PD Kebersihan Kota Bandung, tujuh (7) orang karyawan koperasi dan dua (2) orang tenaga kontrak koperasi.

Berdasarkan survei pendahuluan, untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kemampuan kerja serta kualitas kerja karyawan, pengurus Koperasi Karyawan

PD. Kebersihan Kota Bandung “Dharma Nirmala” pernah mengikut sertakan karyawan dalam pelatihan pengembangan usaha Koperasi Sektor Rill dan Diklat Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2014. Pelatihan dan pendidikan juga merupakan hal yang penting bagi koperasi dan merupakan salah satu tugas bagi pengurus Koperasi Karyawan PD. Kebersihan Kota Bandung “Dharma Nirmala”.

Menurut informasi dari pengurus Koperasi Karyawan PD. Kebersihan kota Bandung “Dharma Nirmala” sampai saat ini diduga masih ada karyawan koperasi Dharma Nirmala yang dalam melaksanakan pekerjaannya masih belum tepat waktu dan menunda penyelesaiannya. Kemudian masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja, dan absensi kehadirannya kurang baik. Kemudian masih ada karyawan yang belum memahami dan menguasai pekerjaannya karena masih memiliki kekurangan dalam hal pengetahuan dan teknik dalam bekerja, terbatasnya karyawan yang memiliki keterampilan serta keahlian dalam mengelola kegiatan usaha koperasi, serta kinerja karyawan belum optimal. Keadaan tersebut tentu saja perlu diperbaiki karena menghambat kepada target program kerja yang telah ditetapkan. Pengurus berupaya terus-menerus dan berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena hal ini sangat penting dalam menghasilkan karyawan yang berprestasi, dengan demikian tujuan koperasi mudah tercapai.

Koperasi Karyawan PD. Kebersihan Kota Bandung “Dharma Nirmala” memiliki rencana dan realisasi anggaran pendapatan serta biaya tahunan dari dua (2) unit usaha koperasi yaitu unit usaha simpan pinjam dan unit niaga sebagai

bentuk dari pencapaian kinerja operasional koperasi. Koperasi Karyawan PD. Kebersihan Kota Bandung “Dharma Nirmala” mengalami perkembangan kinerja operasional dari tahun 2010 sampai tahun 2014 diterangkan dalam tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 : Perkembangan Kinerja Operasional Koperasi Karyawan PD. Kebersihan Kota Bandung “Dharma Nirmala” pada Unit Simpan Pinjam dan Unit Niaga Periode 2010-2014

Tahun	Kinerja Operasional		
	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%
2010	1.438.307.800	1.502.060.061	104,43
2011	1.727.017.800	2.004.404.478	116,06
2012	2.218.680.000	2.470.328.756	111,34
2013	2.906.270.200	2.672.559.472	91,95
2014	2.910.280.000	3.058.017.237	105,07

Sumber : Laporan Pertanggungjawaban Pengurus Koperasi Karyawan PD. Kebersihan Kota Bandung “Dharma Nirmala” 2010-2014

Berdasarkan data yang diperoleh dari laporan pertanggungjawaban pengurus Koperasi Karyawan PD. Kebersihan Kota Bandung “Dharma Nirmala” periode 2010-2014 dapat terlihat bahwa baik dari perkembangan kinerja operasional lima tahun terakhir sebagian besar mengalami peningkatan, tetapi ketika tahun 2013 koperasi belum mampu mencapai target hal tersebut belum menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan belum meningkat dan belum optimal terutama dalam melayani anggota koperasi.

Berdasarkan fenomena yang ada di latar belakang, peneliti merumuskan masalah penelitian dengan pernyataan penelitian diduga masih banyak dijumpai

karyawan yang menunjukkan perilaku kurang mendukung untuk berprestasi lebih baik karena kurang puas, sehingga diperlukan penelitian. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan kecekatan dari tiap karyawan untuk mencari jalan keluar. Meskipun demikian keadaan tersebut akan selalu dipengaruhi oleh faktor-faktor yang timbul baik dari karyawan seperti kepuasan kerja karyawan maupun dari koperasinya yang dapat menunjang kinerja karyawan secara maksimal.

Mengingat betapa pentingnya kepuasan kerja bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja (prestasi) karyawan bagi Koperasi Karyawan PD. Kebersihan Kota Bandung “Dharma Nirmala” sehingga dapat mencapai tujuannya, maka peneliti merumuskan masalah yaitu **“Analisis Faktor-faktor Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan”** pada Koperasi Karyawan PD. Kebersihan Kota Bandung “Dharma Nirmala”.

1.2. Identifikasi Masalah.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian ini, maka dapat dirumuskan sebagai masalah umum yang perlu diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Karyawan PD Kebersihan Kota Bandung “Dharma Nirmala”.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan PD Kebersihan Kota Bandung ‘Dharma Nirmala’.
3. Bagaimana upaya Koperasi Karyawan PD Kebersihan Kota Bandung “Dharma Nirmala” terhadap kepuasan kerja karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1.3. Maksud dan Tujuan.

1.3.1. Maksud Penelitian.

Maksud penelitian ini yaitu agar Koperasi Karyawan PD. Kebersihan kota Bandung “Dharma Nirmala” dapat menyadari akan pentingnya kepuasan kerja karyawan untuk meningkat kinerja karyawan dan mampu mengembangkan potensi yang ada serta dapat terus merubah koperasi kearah yang lebih baik lagi.

1.3.2. Tujuan Penelitian.

Sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti, penelitian ini bertujuan nuntuk memperoleh informasi mengenai kepuasan kerja karyawan Koperasi PD. Kebersihan Kota Bandung “Dharma Nirmala” dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Koperasi PD. Kebersihan Kota Bandung “Dharma Nirmala”, dengan cara mendeskripsikan permasalahan yang terdapat di dalam identifikasi masalah yaitu untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Dharma Nirmala
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan Koperasi Dharma Nirmala
3. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan koperasi terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Dharma Nirmala untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan

1.4. Kegunaan Penelitian.

Dengan penelitian ini maka diharapkan mampu dijadikan sebagai bahan masukan bagi pengembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya

dan umumnya Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dan umumnya Ilmu Manajemen Koperasi, serta dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi semua pihak yang terkait, kemudian untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan Koperasi PD. Kebersihan kota Bandung “Dharma Nirmala”. Lebih jelasnya penelitian ini juga diharapkan dapat memperoleh manfaat:

1. Aspek Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan.

- a. **Peneliti**, untuk menambah pengalaman dan pengetahuan yang luas serta menambah wawasan terutama masalah yang akan diteliti.
- b. **Peneliti lain**, sebagai sumber informasi bagi penelitian selanjutnya.

2. Aspek Guna Laksana.

- a. **Bagi Koperasi Karyawan PD. Kebersihan kota Bandung “Dharma Nirmala”** sebagai bahan masukan dan informasi serta sumbangan pemikiran dalam mengambil keputusan mengenai perencanaan pelatihan karyawan hubungannya dengan prestasi kerja karyawan.
- b. **Bagi pihak-pihak lain instansi atau peneliti selanjutnya** sebagai sumber informasi dan bahan kajian peneliti.

IKOPIN