

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era pasar bebas saat ini telah banyak membawa perubahan dan mempengaruhi perekonomian Indonesia. Oleh karena itu bangsa Indonesia yang memiliki budaya berlandaskan pada kekeluargaan perlu mempersiapkan kondisi yang kondusif agar di era globalisasi mampu membangkitkan perekonomian Indonesia. Dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 hasil Amandemen tahun 2002 pasal 33 ayat 1 mengatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan”. Berdasarkan Undang-Undang tersebut dapat dikatakan bahwa bangun usaha yang sesuai dengan itu adalah koperasi.

Koperasi merupakan lembaga ekonomi yang dapat memperjuangkan, membangun serta mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, guna meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosial berdasarkan atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi. Koperasi sebagai salah satu sektor perekonomian nasional harus mampu menjadi soko guru perekonomian. Makna dari istilah koperasi sebagai sokoguru perekonomian dapat diartikan bahwa koperasi sebagai pilar perekonomian. Keberadaannya diharapkan dapat banyak berperan aktif dalam mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat. Hal ini-pun sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No.25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian pasal 3 mengenai tujuan koperasi ,yaitu:

“Koperasi bertujuan mewujudkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan berlandaskan Pancasila dan UUD 1945”.

Kemajuan koperasi di Indonesia sejak pertama kali didirikan sudah mengalami perkembangan yang cukup pesat. Menteri Koperasi dan UKM, AA Gede Ngurah Puspayoga, mengatakan perkembangan koperasi di Indonesia telah menuju arah yang positif dengan perkiraan kontribusi koperasi sebagai lembaga terhadap PDB Nasional Triwulan III/2017 mencapai 4,48%. Berdasarkan data per Desember 2017 melalui *Online Data System* (ODS), jumlah koperasi saat ini sebanyak 153.171 unit (www.bisnis.com). Jika dibandingkan dengan Negara-negara tetangga, kontribusi sektor koperasi terhadap PDB Nasional di Indonesia sedikit lagi dapat mencapai atau bahkan dapat melampaui Negara-negara tersebut, di antaranya Malaysia sebesar 5%, Thailand sebesar 7% dan Singapore sebesar 10% (www.ekonomi.akurat.co).

Salah satu klasifikasi koperasi berdasarkan jenis usaha adalah Koperasi Simpan Pinjam (KSP). Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 1995 tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam Oleh Koperasi pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa

“Kegiatan usaha simpan pinjam adalah kegiatan yang dilakukan untuk menghimpun dana dan menyalurkannya melalui kegiatan usaha simpan pinjam dari dan untuk anggota koperasi yang bersangkutan, calon anggota koperasi yang bersangkutan, koperasi lain dan anggotanya”.

Koperasi simpan pinjam memegang peranan penting sebagai alternatif untuk menjangkau kalangan usaha kecil dan menengah. Pada saat ini terdapat 646

koperasi simpan pinjam di Jawa Barat, dengan rata-rata pendapatan sebesar Rp 2.665.828.342,- (Statistik Koperasi Simpan Pinjam 2016. BPS Indonesia).

Koperasi Rukun Mekar, sebagai lokasi penelitian, adalah salah satu contoh koperasi simpan pinjam skala besar yang berkembang atas dasar kepuasan anggota, menurut Sekretaris Koperasi Rukun Mekar, selain itu berbagai bentuk pengakuan yang diterima dari pihak eksternal terhadap kinerja yang telah dicapai oleh koperasi salah satunya seperti Piagam Penghargaan dari Menteri Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia sebagai “Koperasi Penerima Award Tahun 2016”, memiliki arti yang sangat strategis dalam membentuk persepsi dan sekaligus meningkatkan kepercayaan terhadap eksistensi Koperasi Rukun Mekar di masyarakat.

Namun pada beberapa tahun ini Koperasi Rukun Mekar mengalami penurunan jumlah anggota yang cukup banyak. Dimana sejak tahun 2016 jumlah anggota keluar sebanyak 1.035 orang dan diikuti tahun selanjutnya, dimana tahun 2017 jumlah anggota keluar juga sebanyak 1.035 orang. Berikut tabel perkembangan anggota koperasi simpan pinjam rukun mekar

Tabel 1.1 Perkembangan Anggota Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar

Tahun	Awal Tahun (orang)	Perkembangan		Jumlah (orang)	N/T %
		Anggota Masuk (orang)	Anggota Keluar (orang)		
2013	5.105	865	779	5.191	-
2014	5.191	698	816	5.073	(2,27)
2015	5.070	772	714	5.128	1,08
2016	5.128	832	1.035	4.925	(3,96)
2017	4.925	607	1.035	4.497	(8,69)

Sumber: Laporan Pertanggungjawaban Koperasi Rukun Mekar tahun 2013-2017

Selain jumlah anggota yang menurun, sisa hasil usaha yang dihasilkan koperasi juga menurun. Dimana pada tahun 2017 sisa hasil usaha koperasi menurun sebesar 27,84%. Berikut tabel perkembangan sisa hasil usaha koperasi simpan pinjam Rukun Mekar

Tabel 1.2. Perkembangan Sisa Hasil Usaha Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar

Tahun	Jumlah SHU (RP)	N/T (%)
2013	1.084.583.666	-
2014	1.374.783.497	26,76
2015	1.047.741.959	(23,79)
2016	1.399.561.570	33,58
2017	1.009.969.464	(27,84)

Sumber: *Laporan Pertanggungjawaban Koperasi Rukun Mekar tahun 2013-2017*

Dari 2 tabel di atas, dapat diindikasikan bahwa kinerja Koperasi Rukun Mekar menurun. Hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa factor, salah satunya adalah kualitas SDM koperasi. Kualitas SDM koperasi sangat menentukan keberadaan dan kinerja koperasi, karena efektivitas organisasi sama dengan efektivitas SDM yang menjalankan kegiatannya (Erry Supriyadi dalam Maman Suratman dan Rusidi). Dengan demikian semakin disadari bahwa dalam suatu koperasi, SDM merupakan unsur penting. Dalam rangka mengemban tugas dan peranan tersebut, maka koperasi sebagai salah satu organisasi usaha yang harus dimiliki modal dan dukungan anggota, serta harus didukung oleh kemampuan dan kesanggupan para pengelola koperasi tersebut dengan rasa penuh tanggung jawab dan benar-benar memahami tugas dan kewajiban masing-masing. Untuk mencapai tingkat kemampuan tersebut tentunya harus dapat menerapkan system manajemen yang baik, terutama kepada manajemen SDM dengan memperhatikan kepada segi manusia sebagai perencanaan dan pelaksanaan usaha.

Dalam upaya memajukan koperasi, SDM koperasi yang meliputi Pengurus, Manajemen, Pengawas dan Anggota harus saling berpartisipasi dalam pembangunan koperasi. Kecekatan dan keterampilan karyawan dalam melayani anggota merupakan kunci yang penting dalam tetap mempertahankan layanan yang maksimal terhadap anggota. Sehingga kinerja karyawan merupakan salah satu hal penting dalam koperasi.

Keberhasilan koperasi tidak hanya ditentukan oleh partisipasi anggota saja akan tetapi dukungan manajemen yang professional juga sangat penting. Sebagai koperasi simpan pinjam, karyawan di Koperasi Rukun Mekar merupakan salah satu ujung tombak keberhasilan koperasi. Koperasi Rukun Mekar perlu memperhatikan kinerja sumber daya manusianya agar selalu tetap maksimal dan prima sehingga para anggota tetap loyal pada koperasi sehingga tujuan koperasi tercapai. Adapun jumlah karyawan Koperasi Rukun Mekar dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini

Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Koperasi Rukun Mekar Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah (orang)
2013	18
2014	19
2015	18
2016	22
2017	21

Sumber: Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas Koperasi Rukun Mekar Tahun Buku 2013-2017

Pada tabel 1.1 tersebut dapat dilihat bahwa jumlah karyawan Koperasi Rukun Mekar cukup banyak. Karyawan dapat dikatakan sebagai salah satu *frontliner* atau ujung tombak koperasi dikarenakan karyawan merupakan individu yang

berhadapan langsung dengan anggota. Oleh karena itu kinerja karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting diperhatikan oleh koperasi.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil pengamatan secara kuantitas melalui laporan RAPBK. Pada tahun 2017 efektivitas Koperasi Rukun Mekar mengalami penurunan dimana anggaran pendapatan tidak terealisasi sepenuhnya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan pada Koperasi Rukun Mekar. Berikut adalah Tabel persentase efektivitas Koperasi Rukun Mekar

Tabel 1.4 Persentase Efektivitas Koperasi Rukun Mekar

Tahun	Pendapatan		Persentase efektivitas Koperasi
	Anggaran	Realisasi	
2013	Rp 4.400.000.000,-	Rp 5.200.155.700,-	118,19%
2014	Rp 5.600.000.000,-	Rp 6.326.342.205,-	112,97%
2015	Rp 7.000.000.000,-	Rp 7.018.755.700,-	100,27%
2016	Rp 7.300.000.000,-	Rp 7.752.807.100,-	106,20%
2017	Rp 8.000.000.000,-	Rp 7.929.315.300,-	99.22%

Sumber :Laporan Pertanggungjawaban Koperasi Rukun Mekar Tahun Buku 2013-2017, dan Data olahan peneliti

Selain itu, dapat juga dilihat berdasarkan operasional variabel kinerja karyawan. Dalam hal kualitas personal, seorang karyawan diharapkan memiliki sikap yang baik. Sikap yang baik disini adalah dimana karyawan dapat bertanggungjawab, disiplin, berpakaian rapi, dan sebagainya. Berdasarkan penelitian awal dengan cara wawancara dan pengamatan, pada saat ini karyawan Koperasi Rukun Mekar masih banyak yang tidak menggunakan pakaian rapi sesuai peraturan yang ada, selain itu masih ada beberapa karyawan yang pulang sebelum waktunya dan Koperasi Rukun Mekar juga tidak melakukan absensi kehadiran.

Koperasi Rukun Mekar tidak memiliki *job description* untuk karyawan secara tertulis, dimana *job description* bermanfaat untuk memperjelas tugas karyawan sehingga dapat menghindari pekerjaan rangkap selain itu *job description* juga bermanfaat sebagai pedoman kerja serta mengetahui apa yang harus dilakukan dan diharapkan dari organisasi sehingga kuantitas kerja seorang karyawan dapat terlihat dan dapat dengan mudah untuk di evaluasi.

Koperasi Rukun Mekar juga belum memiliki Peraturan Perusahaan yang mana hal tersebut diwajibkan oleh pemerintah sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 108 ayat (1) “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk”. Perusahaan disini yang dimaksud adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hokum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hokum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dimana tujuan peraturan perusahaan ini adalah untuk menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban karyawan, serta sebagai pedoman untuk melakukan pekerjaannya yang diharapkan akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi.

Dalam hal tunjangan, Koperasi Rukun Mekar belum memberikan tunjangan apapun untuk karyawannya termasuk Tunjangan Hari Raya keagamaan. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan Pasal 2

ayat (1) “Pengusaha wajib memberikan THR Keagamaan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 bulan secara terus menerus atau lebih”. Dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan diharapkan kinerja akan semakin baik.

Mangkunegara mendefinisikan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara:2009)

Kinerja adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada koperasi. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi perhatian dalam meningkatkan kinerja organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu peraturan perusahaan, rekan kerja, pengawasan, kemampuan memotivasi dan pelatihan (Aamodt, 2010).

Salah satu yang menjadi faktor penting dan berpengaruh dalam peningkatan kinerja adalah kepuasan kerja karyawan (Kreitner & Kinicki, 2000). Seperti yang telah disebutkan, kinerja seorang karyawan dapat meningkat jika kepuasan kerja yang didapat juga tinggi. Dengan jumlah karyawan yang cukup banyak, koperasi perlu memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya agar dapat memberikan kinerja yang baik.

Munandar mengatakan bahwa sebuah pekerjaan harus ada keselarasan antara nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan karyawan tersebut. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Nilai-nilai tersebut adalah nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar yang meliputi gaji, promosi, rekan kerja, supervisi dan pekerjaan itu sendiri. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan tersebut maka karyawan akan mencapai kepuasan kerja yang tinggi dimana hal tersebut akan berdampak pada tingginya kinerja karyawan di masa yang akan datang (Munandar:2001).

Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan mereka terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja itu sendiri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karena individu yang puas atas pekerjaannya akan senang hati melakukan pekerjaan tersebut dan berupaya terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan sehingga semakin profesional melaksanakan tugas dalam organisasi yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja yang bersangkutan. (Schab and Cummings: 1970)

Adanya berbagai penelitian terdahulu juga pakar yang menyatakan adanya pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dan pada umumnya penelitian kinerja karyawan lebih banyak dilakukan di perusahaan, membuat peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara kedua variabel tersebut pada Koperasi Rukun Mekar. Koperasi Rukun Mekar juga tentu perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan-karyawannya untuk mendapatkan

kinerja yang lebih baik terlebih lagi dengan melihat hasil yang diraih Koperasi Rukun Mekar saat ini.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Rukun Mekar”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan di latar belakang penelitian diatas, rumusan masalah dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan Koperasi Rukun Mekar?
2. Bagaimana kinerja karyawan Koperasi Rukun Mekar?
3. Sejauhmana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Rukun Mekar?

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kepuasan kerja karyawan Koperasi Rukun Mekar
2. Kinerja karyawan Koperasi Rukun Mekar
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Rukun Mekar

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi koperasi yang bersangkutan dan bagi penulis sendiri, dimana pada dasarnya agar dapat memberikan sumbangan terhadap dua aspek sebagai berikut :

1. Aspek Pengembangan Ilmu

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengembangan ilmu sumber daya manusiakhususnya perilaku organisasi mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

2. Aspek Guna Laksana

Pada aspek ini penulis diharapkan dapat memberikan masukan dan saran yang bermanfaat sebagai bahan pertimbangan koperasi untuk mengambil kebijakan dalam upaya dalam memperhatikan kepuasan karyawan guna meningkatkan kinerja.



IKOPIN