

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Koperasi sebagai gerakan ekonomi rakyat maupun sebagai badan usaha berperan serta mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur dalam tata perekonomian nasional yang disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi. Untuk mewujudkannya koperasi perlu membangun dirinya dan dibangun menjadi kuat dan mandiri berdasarkan prinsip koperasi sehingga mampu berperan sebagai sokoguru perekonomian Indonesia.

Perekonomian Indonesia memiliki beberapa pelaku ekonomi yaitu diantaranya Koperasi, BUMN, dan BUMS. Ketiga sistem tersebut memiliki fungsi dan peranan yang sangat penting bagi kesejahteraan bangsa Indonesia. Koperasi merupakan suatu organisasi yang didirikan atas dasar gotong royong sekaligus menerapkan asas kekeluargaan. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 Pasal 33 Ayat (1) yang berbunyi:

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

Ketentuan tersebut sesuai dengan prinsip koperasi, karena itu koperasi mendapat misi untuk berperan nyata dalam menyusun perekonomian yang berdasar atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi yang mengutamakan kemakmuran masyarakat bukan kemakmuran orang-seorang.

Serta pengertian dan tujuan koperasi menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian Bab I Pasal 1 ayat 1, yang berbunyi

**“Koperasi adalah 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.”**

serta Bab II Pasal 3, yang menyatakan bahwa:

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

Dari pengertian koperasi tersebut mengandung arti bahwa koperasi Indonesia merupakan kumpulan orang atau badan usaha yang bergotong royong berdasarkan persamaan, berkerja untuk mewujudkan kepentingan ekonomi bersama dan kepentingan masyarakat, berdasarkan persamaan derajat, hak dan kewajiban. Untuk merealisasikan pengertian tersebut maka koperasi harus dapat berperan sebagai wadah untuk mempersatukan, mengarahkan, membimbing, mengembangkan potensi, meningkatkan pendapatan yang adil, daya usaha rakyat untuk meningkatkan produksi, mempertinggi taraf hidup rakyat dan membina kelangsungan perkembangan dari kehidupan anggotanya. Sesuai dengan itu pemerintah menghendaki agar koperasi dapat tumbuh dan berkembang menjadi ekonomi rakyat yang mandiri. Sampai saat ini pemerintah telah membantu kepentingan perkembangan koperasi agar menjadi salah satu kekuatan bagi golongan ekonomi lemah.

Memperhatikan kedudukan koperasi sebagaimana dikemukakan pada kajian teori tersebut, peran koperasi sangatlah penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat serta dalam mewujudkan kehidupan demokrasi ekonomi yang mempunyai ciri-ciri demokratis, kebersamaan, kekeluargaan, dan keterbukaan.

Pembangunan koperasi perlu diarahkan sehingga semakin berperan dalam perekonomian nasional, pengembangan diarahkan agar koperasi benar-benar menerapkan prinsip koperasi dan kaidah ekonomi dalam pengelolaannya. Pembinaan koperasi pada dasarnya dimaksudkan untuk mendorong agar koperasi menjalankan usaha dan berperan utama dalam kehidupan ekonomi rakyat. Organisasi koperasi harus mencerminkan kekuatan yang memberikan kepercayaan bagi anggota, masyarakat dan badan usaha lainnya dalam melaksanakan hubungan kerjasama. Untuk mencapai tujuan tersebut maka organisasi harus mempunyai manajemen yang baik dan organisasi yang sesuai dengan aturan demi terciptanya kepuasan kerja karyawan.

Koperasi tidak bisa menganggap bahwa sumber daya manusia sebagai alat pencapaian tujuan semata. Koperasi juga harus dapat memberi perhatian pada kebutuhan, keinginan, dan harapan tenaga kerja terhadap pekerjaan yang mereka geluti. Adanya kesesuaian antara harapan yang diinginkan oleh karyawan dengan kenyataan yang ada dapat memberikan pengaruh positif terhadap koperasi. Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, karyawan merasa perlu mendapatkan faktor pendukung yang mampu memberikan kepuasan sehingga mereka dapat

melaksanakan tugas dan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan baik. Salah satu faktor pendukung itu adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan efek-efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, *turn over* yang tinggi dan sebagainya (Mangkunegara 1993 : 69-70). Hal-hal ini jelas harus dihindari karena tidak menguntungkan koperasi. Dengan terjadinya kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja diharapkan karyawan dapat lebih kooperatif dalam mencapai tujuan koperasi.

Perkembangan koperasi pada dasarnya tergantung pada Sumber Daya Manusia yaitu orang-orang yang mengelolanya. Sumber Daya Manusia peranannya sangat dominan, baik sebagai perencanaan maupun sebagai pelaksana dari suatu kegiatan organisasi. Sumber Daya Manusia yang dimaksudkan adalah karyawan, karyawan mempunyai peran penting antara penterjemah kebijakan yang dihasilkan Rapat Anggota Tahunan (RAT) dengan anggota koperasi yang menerima hasil kebijakan itu seperti kegiatan sehari-hari, karyawanlah yang langsung memberikan pelayanan kepada anggota. Oleh karena itu karyawan harus mempunyai kemampuan, semangat dan kepuasan kerja yang sesuai dengan haknya. Dengan demikian pencapaian kepuasan kerja dapat terwujud melalui terciptanya lingkungan kerja yang baik.

Koperasi yang aktif di Jawa Barat salah satunya adalah Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) RSUD Majalaya Mulia, yang bertempat di jalan Cipaku

No.87 Majalaya yang berbadan hukum No. 230/BH/518-KOP/V/1999 yang berdiri pada tanggal 3 Mei 1999. Dalam mengelola unit usaha koperasi dikelola oleh 3 orang pengurus, 3 orang pengawas, dan 17 orang karyawan. Adapun unit usaha kegiatan koperasi adalah:

1. Unit Simpan Pinjam. Kegiatan Unit Simpan Pinjam KPRI “Mulia” RSUD

Majalaya melayani :

- a. Simpanan Manasuka Istimewa (SIMANIS) Produk simpanan ini melayani anggota & non anggota, dari jumlah penabung ada kenaikan baik penabung anggota maupun non anggota sebanyak 63 orang yaitu untuk tahun 2017 sebanyak 624 penabung, sedangkan tahun 2016 sebanyak 561 orang dengan komposisi sebagai berikut : anggota sebanyak 401 orang penabung dan non anggota sebanyak 223 orang penabung.
- b. Simpanan Berjangka (SIMANJA) Produk simpanan ini tetap memberikan jasa simpanan yang menarik dan lebih besar dari suku bunga simpanan di Bank, sehingga menjadikan simpanan ini menarik minat dari anggota bahkan non anggota
- c. Simpanan Harian. Simpanan Harian adalah simpanan bagi para pedagang yang ada disekitar RSUD Majalaya yang mendapat fasilitas pinjaman. Simpanan harian ini terus disosialisasikan karena selama tahun 2017 tidak mengalami perubahan atau tetap yang masih aktif sebanyak 2 orang.

- d. Simpanan Beku/Khusus Simpanan Khusus adalah simpanan anggota sebesar 1% yang dipotong dari pencairan pinjaman produktif dan konsumtif dan dikembalikan setelah pinjamannya lunas.
2. Unit Rekanan dan Jasa. Kegiatan Unit Rekanan dan Jasa melaksanakan pengadaan barang dan jasa (kebersihan dan pemeliharaan taman, pengelolaan tenaga POS, porter oxygen, penunjang juru masak, pengantar makanan pasien, petugas laundry, dan satpam) ke RSUD Majalaya, selain itu juga melayani kegiatan usaha lainnya, yaitu :
    - a. Pelayanan jasa photo copy,
    - b. BBN, mutasi dan jasa perpanjangan pajak kendaraan,
    - c. Pembayaran online BPJS, pulsa, rekening listrik, telepon dan PDAM,
    - d. Penjualan Atribut,
    - e. Jasa Laundry,
    - f. Pembiayaan/gadai Syari'ah
    - g. Penjualan tabung gas dan refill Elpiji
  3. Unit Perdagangan. Unit usaha perdagangan di KPRI "Mulia" RSUD Majalaya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan anggota secara khusus dan masyarakat secara umum. Unit perdagangan menjual berbagai macam kebutuhan anggota, seperti berbagai macam makanan dan minuman siap saji, kebutuhan rumah tangga, dan berbagai macam kebutuhan yang di pesan oleh anggota. Lokasi koperasi berada satu gedung dengan tempat Unit perdagangan yang berada diluar kompleks RSUD Majalaya, tempat Unit Perdagangan mempunyai luas sekitar 24 m<sup>2</sup> (4 m x 6 m).

Adapun rekapitulasi absensi karyawan di KPRI “Mulia” RSUD Majalaya pada tahun 2018 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Rekap absensi karyawan KPRI “Mulia” RSUD Majalaya 2018**

<b>BULAN</b>	<b>SAKIT</b>	<b>IZIN</b>	<b>ALPA</b>	<b>Total</b>
<b>Januari</b>	0	21	0	21
<b>Februari</b>	0	21	0	21
<b>Maret</b>	0	18	0	18
<b>April</b>	6	13	0	19
<b>Mei</b>	8	21	0	29
<b>Juni</b>	3	10	0	13
<b>Juli</b>	16	10	0	26
<b>Agustus</b>	9	21	0	30
<b>September</b>	7	19	0	26
<b>Oktober</b>	8	21	0	29
<b>November</b>	9	15	0	24
<b>Desember</b>	10	9	0	19
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>199</b>	<b>0</b>	<b>275</b>

Sumber: Buku Absensi Karyawan tahun KPRI “Mulia” RSUD Majalaya 2018

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan di KPRI “Mulia” RSUD Majalaya sangat tinggi hal ini diduga karena kepuasan kerja karyawan masih sangat rendah. Pada bulan mei dan oktober adalah bulan dengan jumlah absen tertinggi. Salah satu faktor ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari absen karyawan tersebut. Dari hasil wawancara dengan manager koperasi alasan karyawan tidak hadir adalah karena lingkungan kerja yang kurang sehat. Diduga karena ventilasi udara yang hanya ada di salah satu sudut ruangan menyebabkan udara yang ada di dalam ruangan menjadi tidak sehat dan menyebabkan sakit.

Organisasi atau perusahaan koperasi harus menyadari bahwa keberhasilan sumber daya manusia didalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai yang

diharapkan, tidak timbul begitu saja melainkan harus ditunjang oleh suatu yang dapat memberikan rangsangan atau dorongan didalam bekerja. Salah satu diantaranya yaitu dalam pemberian kompensasi dalam bentuk gaji yang diberikan setiap bulan dengan jumlah yang tidak banyak yaitu Rp. 1.450.000/bulan. Selain itu tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Turnover Karyawan KPRI “Mulia” RSUD Majalaya**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan sebelumnya (Orang)</b>	<b>Karyawan Masuk (Orang)</b>	<b>Karyawan Keluar (Orang)</b>	<b>Jumlah Tahun Ini (Orang)</b>
2013	19	1	1	19
2014	19	1	1	19
2015	19	1	1	19
2016	19	1	1	19
2017	17	-	2	17

Sumber : Laporan RAT KPRI “Mulia” RSUD Majalaya 2013-2017

Berdasarkan tabel tersebut tingkat turnover karyawan pada tahun 2013 sampai tahun 2016 berjalan seimbang hal ini dikarenakan karyawan masuk dan keluar sama jumlahnya, tetapi pada tahun 2017 tingkat turnover karyawan tidak berjalan sebagaimana mestinya hal ini dikarenakan keluarnya 2 orang karyawan tidak disertai dengan karyawan baru yang masuk. Keluarnya karyawan tersebut karena merasa jenuh dengan keadaan lingkungan kerja koperasi yang kurang nyaman.

Adapun penelitian yang dikemukakan dalam jurnal, menyangkut Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Menurut Riana (2005), adanya pengaruh persepsi karyawan tentang kualitas lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Menurut Eli Yulianti (2008), Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman sangatlah besar pengaruhnya dalam suatu perusahaan di mana para karyawan bekerja.
3. Amalia (2006), bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian secara teoritis dengan membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Dalam kegiatannya KPRI “Mulia” RSUD Majalaya juga membutuhkan lingkungan kerja yang baik dan sesuai keinginan karyawan, karena dalam suatu pekerjaan, lingkungan kerja sangat mempengaruhi dalam melakukan kegiatan. Adapun tabel lingkungan kerja di KPRI “Mulia” RSUD Majalaya sebagai berikut:

**Tabel 1.3**

**Lingkungan Kerja KPRI “Mulia” RSUD Majalaya**

<b>No</b>	<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>Kondisi</b>
<b>1</b>	Pencahayaan	Remang-remang
<b>2</b>	Penggunaan warna	Kusam
<b>3</b>	Sirkulasi udara	Hanya mengandalkan jendela di salah satu sudut ruangan
<b>4</b>	Suara kebisingan	Sangat jelas terdengar karena koperasi berada di pinggir jalan raya dan rumah sakit
<b>5</b>	Kebersihan	Hanya bagian dalam saja
<b>6</b>	Keamanan	Tidak ada petugas keamanan
<b>7</b>	Tempat parkir	Sempit hanya
<b>8</b>	Keamanan	Tidak ada petugas keamanan
<b>9</b>	Luas kantor untuk karyawan	Sempit hanya 3x4 m <sup>2</sup> untuk 3 orang karyawan

Sumber : Wawancara Karyawan KPRI “Mulia” RSUD Majalaya

Berdasarkan tabel 1.3 dijelaskan bahwa bekerja dalam ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang

tepat dapat membantu pegawai dalam bekerja dan memperlancar aktivitas kerjanya. Warna ruangan kantor yang sudah kusam memberikan kesan jenuh pada karyawan yang bekerja di dalamnya. Sirkulasi udara di KPRI “Mulia” RSUD Majalaya belum maksimal karena hanya di beberapa ruangan saja yang ada jendela dan tidak ada penambahan alat pengatur suhu ruangan (AC). Lokasi kantor yang dekat dengan rumah sakit dan jalan raya membuat kebisingan terdengar dari dalam kantor hal tersebut mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja. Kebersihan koperasi pun hanya bagian dalam kantor saja. Pengamanan di KPRI “Mulia” RSUD Majalaya juga dikatakan masih sangat kurang karena tidak ada petugas keamanan yang bertugas di koperasi tersebut. Lahan parkir pun sangat sempit dan hanya cukup untuk beberapa kendaraan saja, sehingga karyawan harus parkir kendaraan mereka sendiri di tempat lain. Ditambah ruangan kerja karyawan yang sempit yaitu 3x4 m<sup>2</sup> yang diisi oleh 3 orang karyawan ditambah lemari berkas.

Dalam menjalankan tugas, karyawan juga mempunyai kepuasan kerja sesuai dengan kodratnya dimana kebutuhan manusia yang beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk berusaha memuaskan kebutuhan tersebut.

Bertolak dari latar belakang yang telah diuraikan, maka penelitian tersebut diberi judul:

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam latar belakang maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja yang ada pada KPRI “Mulia” RSUD Majalaya
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada KPRI “Mulia” RSUD Majalaya
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di KPRI “Mulia” RSUD Majalaya

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini bermaksud untuk mendeskripsikan tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan di KPRI “Mulia RSUD Majalaya serta pengaruhnya.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Lingkungan kerja pada KPRI “Mulia” RSUD Majalaya
2. Tingkat kepuasan kerja karyawan KPRI “Mulia” RSUD Majalaya
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KPRI “Mulia” RSUD Majalaya

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik bagi aspek pengembangan ilmu pengetahuan maupun bagi aspek guna laksana.

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil yang didapat dari penelitian ini juga diharapkan dapat berguna dan memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Koperasi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Selain itu hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan atau dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan atau masukan untuk KPRI “Mulia” RSUD Majalaya.

Bagi peneliti pada khususnya, diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan baik teori maupun praktik dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan objek yang diteliti.