

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi sekarang ini, sasaran utama yang dilakukan oleh pemerintah adalah melakukan upaya meningkatkan pembangunan dan pertumbuhan ekonomi menuju ke arah yang lebih jauh lagi. Pembangunan ini ditujukan untuk memperbaiki dan meningkatkan taraf hidup masyarakat Indonesia yang merupakan suatu upaya untuk mewujudkan kesejahteraan seluruh masyarakat Indonesia.

Dalam perekonomian Indonesia, koperasi memegang peranan penting terutama dalam pembangunan ekonomi rakyat Indonesia karena koperasi bertujuan untuk mensejahterakan rakyat, disamping untuk memperkuat perekonomian perekonomian bangsa Indonesia. Pemerintah republik Indonesia telah menegaskan bahwa salah satu solusi pembangunan ekonomi nasional ialah dengan pengembangan koperasi di Indonesia. Koperasi harus mampu menuntun anggotanya berperan aktif dalam segala kegiatan usaha koperasi. Seperti tujuan koperasi yang tercantum dalam (Undang-Undang RI No. 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian Indonesia, 1992) bab II pasal 3 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”.**

Berdasarkan tujuan tersebut dapat diketahui bahwa koperasi merupakan satu-satunya bentuk organisasi yang secara konstitusional dinyatakan sesuai dengan

susunan perekonomian yang hendak dibangun di Indonesia. Dengan peranan koperasi sebagai badan usaha yang menghimpun potensi ekonomi rakyat para anggotanya, maka koperasi harus dikembangkan agar dapat sejajar dengan pelaku ekonomi lainnya, dalam mewujudkan hal tersebut maka diperlukan sumber daya manusia berkualitas yang perannya sangat penting dalam pengembangan koperasi.

Dalam menghadapi arus globalisasi seperti saat ini, potensi sumber daya manusia (SDM) harus bisa dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal karena karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan. Oleh karena itu koperasi atau organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi tersebut.

Kualitas karyawan akan semakin baik jika memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang tinggi terlihat dari penilaian positif terhadap hasil kerja, menempatkan pandangan kerja sebagai suatu hal yang amat luhur, kerja sebagai aktivitas yang bermakna (Sinamo, 2011). Dengan demikian kualitas karyawan yang baik akan mewujudkan etos kerja karyawan yang tinggi pula.

Karyawan yang memiliki etos kerja rendah biasanya akan berdampak terhadap banyak aspek, baik masalah ekonomi, sosial dan budaya. Oleh karena itu peningkatannya perlu ditangani dengan baik agar dapat mewujudkan etos kerja yang tinggi. Untuk meningkatkan etos kerja diperlukan keahlian interpersonal, yang mana keahlian interpersonal ini sering kali dikaitkan dengan hubungan kerja

dengan orang lain atau di lingkungan kerjanya. Karyawan yang memiliki keahlian interpersonal akan mempunyai komitmen untuk bekerja keras. Komitmen untuk bekerja keras biasanya akan menumbuhkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Perasaan puas tersebut adalah kepuasan kerja.

Salah satu aspek utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengukuran kepuasan kerja karyawan. Suatu organisasi harus memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi di antara para pekerja, merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas, dan layanan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. (Zainal, 2009)

Untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, maka suatu organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan. (Handoko, 2010) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut (Zainal, 2009) menyatakan faktor - faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang karyawan adalah:

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
2. Supevisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan

Karyawan yang merasa tidak puas, dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Kepuasan kerja pegawai merupakan satu faktor penting dalam upaya meningkatkan etos kerja. Etos kerja harus didukung oleh sumber daya lain seperti fasilitas kerja, kesehatan, penghargaan, jaminan hari tua, dan sebagainya yang mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Oleh karena itu kepuasan kerja akan nampak terwujud dalam perilaku dan kinerja seseorang. Orang yang merasa puas akan pekerjaan, akan bekerja dengan semangat kerja tinggi sehingga kinerja karyawan tersebut tinggi.

Kurangnya etos kerja seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan mengakibatkan sikap, kebiasaan, perilaku dan penampilan seorang karyawan tersebut menjadi buruk. Hal ini dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya kepuasan kerja.

Koperasi PRIMKOPPOL SATBRIMOB POLDA JAWA BARAT adalah koperasi primer yang memiliki unit usaha:

1. Simpan pinjam
2. Minimarket
3. Isi ulang
4. Unit usaha lain

Yang terdiri dari:

- a. Usaha jahit
- b. Usaha BRILINK dan BJB BISA
- c. Usaha kredit hand phone, elektronik, furniture, dan sepeda
- d. Usaha service kunjung Honda dan Yamaha

Koperasi PRIMKOPPOL SATBRIMOB POLDA JAWA BARAT memiliki anggota dengan jumlah sebanyak 1.700, terdiri dari anggota POLRI dan PNS. Koperasi ini memiliki karyawan yang berjumlah 7 orang, dengan keterangan pada unit usaha minimarket terdapat 2 orang karyawan, unit usaha air galon 2 orang karyawan, unit usaha jahit 2 orang karyawan, dan unit usaha simpan pinjam 1 orang karyawan yang juga merangkap bendahara dan sekretaris. Sistem penggajian untuk karyawan unit usaha minimarket dan unit usaha air galon diberikan gaji perbulan, untuk karyawan unit usaha jahit menggunakan sistem borongan atau sesuai order, dan untuk karyawan unit usaha simpan pinjam tidak menerima gaji dari koperasi karena karyawan tersebut merupakan anggota brimob.

Dengan semua unit usaha yang ada di Koperasi PRIMKOPPOL SATBRIMOB POLDA JAWA BARAT ini ternyata masih belum cukup untuk

menggaji karyawannya sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. (*UMK Tahun 2021 Sumedang Naik, Karawang Tertinggi Dan Banjar Terendah - Radar Sumedang*, n.d.) Pemerintah Daerah (Pemda) Provinsi Jawa Barat (Jabar) mengeluarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat No. 561/Kep.774-Yanbangsos/2020 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2021. Kabupaten Sumedang mengalami kenaikan dari sebelumnya UMK Tahun 2020 Rp 3.139.275,37 dan UMK Tahun 2021 menjadi Rp 3.241.929,67. Sementara itu gaji karyawan di koperasi PRIMKOPPOL SATBRIMOB POLDA JAWA BARAT masih dibawah upah minimum, berikut data gaji karyawan dalam 5 bulan terakhir:

**Tabel 1.1.**  
**Tabel Gaji Karyawan Selama 5 Bulan Terakhir**

Bulan	Nama	Gaji
November	1. Adi	Rp 1,100,000
	2. Prayoga	Rp 1,250,000
	3. A blondy	Rp 1,300,000
	4. Slamet	Rp 1,300,000
	5. Nanang	Rp 1,150,000
Desember	1. Adi	Rp 1,150,000
	2. Prayoga	Rp 1,300,000
	3. A blondy	Rp 1,350,000
	4. Slamet	Rp 1,350,000
Januari	5. Adi	Rp 1,200,000
	6. Prayoga	Rp 1,350,000
	7. A blondy	Rp 1,350,000
	8. Slamet	Rp 1,350,000

Februari	1. Adi 2. Prayoga 3. A blondy 4. Slamet	Rp 1,300,000 Rp 1,350,000 Rp 1,350,000 Rp 1,350,000
Maret	1. Adi 2. Prayoga 3. A blondy 4. Slamet	Rp 1,400,000 Rp 1,450,000 Rp 1,450,000 Rp 1,400,000

*Sumber: Data Laporan Gaji Karyawan Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jawa Barat*

Menurut (BPS Kab. Sumedang, 2021), pengeluaran rata-rata penduduk perkapita sebulan untuk komoditas makanan yaitu Rp 646,390,- dan pengeluaran rata-rata perkapita sebulan untuk komoditas bukan makanan yaitu Rp 624, 902,- yang mana gaji karyawan koperasi PRIMKOPPOL SATBRIMOB POLDA JAWA BARAT setara dengan pengeluaran rata-rata perkapita sebulan bahkan nyaris kurang. Koperasi PRIMKOPPOL SATBRIMOB POLDA JAWA BARAT juga tidak memiliki sekretaris sehingga pekerjaan sekretaris dikerjakan oleh bendahara dan ketua. Kurangnya SDM membuat para karyawan kewalahan, terlebih pada saat akhir bulan untuk melakukan restock barang minimarket dan men-sortir barang minimarket yang sudah kadaluarsa untuk digantikan dengan yang baru. Hal ini juga berdampak pada absensi karyawan, berikut rekap data absensi dari tahun 2017-2021:

**Table 1.2.**  
**Daftar Rekapitulasi Absensi Karyawan di Koperasi Primkoppol Sat Brimob**  
**Polda Jabar Tahun 2017-2021**

Tahun	Efektif Bekerja (Hari)	Jumlah Absensi Karyawan (Hari)			Total Jumlah Absensi Karyawan (hari)	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase Ketidak Hadiran Perorang (%)	Persentase Kehadiran Perorang (%)
		Sakit	Ijin	Alfa				
2017	238	18	29	32	79	6	33.2	66.8
2018	243	13	22	20	55	5	22.2	77.8
2019	263	16	26	21	63	6	24	76
2020	245	22	30	23	75	8	30.6	69.4
2021	255	20	34	32	86	7	33.7	66.3

*Sumber: Data Pengurus Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jawa Barat*

Berdasarkan rekapitulasi absensi karyawan Koperasi PRIMKOPPOL SATBRIMOB POLDA JAWA BARAT diatas menjelaskan bahwa absensi karyawan terus menaik, terutama pada keterangan sakit dan ijin di dua tahun terkahir. Hal tersebut menunjukkan menurunnya semangat kerja karyawan yang mengakibatkan jumlah presentase ketidak hadiran terus meningkat. Karyawan juga sering terlambat dari jam masuk yang seharusnya. Jam kerja di Koperasi Primkoppol Sat Brimob Polda Jabar yaitu dimulai dari pukul 08.00 – 17.30, namun karyawan terbilang sering datang sekitar pukul 08.20 – 08.45 yang mana hal tersebut pun menjadi penghambat keberlangsungan berjalannya unit usaha koperasi. Dengan penjelasan diatas menggambarkan bahwa karyawan menunjukkan kurangnya kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya yang menimbulkan etos kerja atau semangat kerja karyawan menurun.

Sinamo (2002) mengungkapkan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai adalah hubungan yang terjalin dengan bai kantar pegawai, situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi pegawai, keadaan social lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi pegawai. Bagaimana pegawai merasakan faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki. Apabila pegawai merasakan bahwa faktor-faktor tersebut telah sesuai dengan apa yang diharapkan dan tidak menimbulkan ketidaknyamanan dalam diri, pegawai akan mencintai pekerjaannya. Ketika apa yang mereka harapkan tidak sesuai dengan kenyataan maka mereka akan merasa tidak puas.

Maka berdasarkan realita yang terjadi, peneliti menyadari pentingnya upaya meningkatkan etos kerja terhadap kepuasan kerja karyawan maka penulis tertarik untuk mengemukakan judul **“Analisis Kepuasan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jawa Barat”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian fenomena pada latar belakang penelitian, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana etos kerja karyawan di Koperasi PRIMKOPPOL SAT BRIMOB Jawa Barat.

2. Bagaimana kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan di Koperasi PRIMKOPPOL SAT BRIMOB Jawa Barat.
3. Upaya-upaya apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan etos kerja karyawan di Koperasi PRIMKOPPOL SAT BRIMOB Jawa Barat.

### **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan dalam upaya meningkatkan etos kerja di Koperasi PRIMKOPPOL SAT BRIMOB Jawa Barat.

#### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui etos kerja karyawan Koperasi PRIMKOPPOL SAT BRIMOB Jawa Barat
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan Koperasi PRIMKOPPOL SAT BRIMOB Jawa Barat.

Untuk mengetahui upaya-upaya apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan etos kerja karyawan Koperasi PRIMKOPPOL SAT BRIMOB Jawa Barat.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Koperasi PRIMKOPPOL SAT BRIMOB Jawa Barat, yang mana pada dasarnya agar dapat memberikan referensi terhadap dua aspek sebagai berikut:

##### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengembangan ilmu sumber daya manusia, pada khususnya tentang kepuasan kerja karyawan dan etos kerja.

##### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

Diharapkan penulis dapat memberikan masukan serta saran yang bermanfaat sebagai bahan pertimbangan koperasi untuk mengambil kebijakan dalam upaya memperhatikan kepuasan kerja karyawan dalam upaya meningkatkan etos kerja.