

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Koperasi bukan sekedar badan usaha dengan indikator keberhasilannya oleh volume usaha, SHU, dan banyaknya aset. Tetapi secara idiologis koperasi adalah lembaga pemberdaya masyarakat. Perubahan paradigma dari pembangunan pemberdayaan meniscayakan pentingnya lembaga ekonomi model koperasi. Dengan demikian penempatan koperasi sebagai lembaga ekonomi yang tergantung pada kekuatan *charity* pemerintah harus diakhiri secara bertahap.

Koperasi sebagai gerakan ekonomi yang tumbuh dari masyarakat lebih merupakan organisasi swadaya masyarakat yang lahir atas kehendak, kekuatan swadaya dan partisipasi masyarakat dalam menentukan tujuan, sasaran kegiatan-kegiatan serta pelaksanaannya. Keberadaan koperasi sebagai wadah untuk mewujudkan kesejahteraan bersama bagi seluruh rakyat Indonesia sejalan dengan nilai yang terkandung dalam alinea pembukaan dan kehendak Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945. Nilai-nilai yang terkandung dalam alinea pembukaan menghendaki pengisian kemerdekaan Indonesia dengan melaksanakan pembangunan ekonomi guna terwujudnya kesejahteraan sosial secara adil dan merata. Sistem perekonomian yang dikehendaki berdasarkan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 dan penjelasannya sebagai ciri demokrasi ekonomi bangsa Indonesia.

Seperti yang dijelaskan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian yang menyebutkan bahwa:

**“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”.**

Keberhasilan suatu koperasi dapat dilihat dari adanya kerja sama antara pengurus, pengawas, karyawan, serta anggota yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia di dalam koperasi memegang peran penting untuk meningkatkan kualitas koperasi supaya dapat terus berkontribusi dalam pembangunan nasional yang berkelanjutan. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengalokasikan sumber daya finansial, mengawasi mutu, serta merumuskan seluruh strategi untuk mencapai sasaran (Hardjanto, 2010).

Mengelola sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan koperasi mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan koperasi. Koperasi menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan koperasi bahkan juga dalam proses pembangunan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu koperasi atau organisasi (Handoko, 2001:195).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya (Handoko, 2001:193).

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai upaya untuk dapat memenuhi suatu hal atau melakukan sesuatu agar memadai. Secara umum kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan baik atau senang yang muncul ketika mendapatkan sesuatu atau ketika apa yang diinginkan terpenuhi.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Di mana kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidaknya seorang karyawan kepada pekerjaannya. Perasaan senang atau tidaknya akan tercermin pada sikap karyawan ketika ia sedang bekerja, di mana mereka diharapkan bisa bekerja dengan optimal.

Menurut Sutrisno (2010:8) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat dan bakat, ketenraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan.

3. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan pekerjaan, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Menurut As'ad (1995: 93) gaji adalah banyaknya uang yang diterima dan sudah pasti dan waktunya selalu tepat, misalnya setiap awal bulan, seorang karyawan akan menerima sejumlah uang yang disebut gaji. Penelitian yang dilakukan oleh Gardner et.al. (2004) menyatakan bahwa tingkatan besarnya gaji akan mempengaruhi *self esteem* dan akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian *self esteem* dapat dikatakan dapat menjadi variabel *mediasi* atau *intervening* antara gaji dengan kinerja. Menurut Gupta dan Shaw (1998) semakin tinggi tingkat gaji maka akan membuat kinerja semakin meningkat, hal ini juga didukung oleh Lawler dan Jenkins (1992).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2009:67). Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh koperasi. Untuk dapat meningkatkan

kinerja yang tinggi baik seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan.

Kinerja merupakan hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada koperasi. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi perhatian dalam meningkatkan kinerja organisasi (Malthis dan Jackson 2001).

Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donenelly, Gibson and Ivancevich : 1994).

Kinerja karyawan adalah suatu proses tingkat dari pelaksanaan tugas yang bisa dicapai seseorang melalui kontribusi yang diberikan terhadap pekerjaannya. Dan diharapkan memberikan suatu kinerja yang optimal. Kinerja tersebut dapat diukur dengan beberapa indikator.

Indikator kinerja menurut Robins (2006) meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Indikator tersebut menjadi bahan evaluasi bagi setiap perusahaan, termasuk koperasi dalam menilai kinerja para karyawannya. Dengan optimalnya suatu kinerja, tujuan dari organisasi dalam pencapaiannya akan terpenuhi serta kepuasan yang dirasakan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Karyawan merupakan aset koperasi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh koperasi agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama koperasi adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya (Burhanudin, 2012:16).

Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar merupakan salah satu koperasi aktif di Jawa Barat yang hingga kini masih tetap menjaga eksistensinya. Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar terdapat 1.695 anggota terdiri dari anggota POLRI dan PNS. Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar dengan badan hukum 6100/BH/DK-10/I/1975, Didirikan pada tanggal 11 Januari 1975 Jl. Kolonel Ahmad Syam No.17 A, Sayang, Jatinangor, Kabupaten Sumedang.

Dalam melakukan aktivitas usahanya Primkoppol Satbrimob Polda Jabar mengelola 6 unit usaha.

Adapun unit usaha di Primkoppol Satbrimob Polda Jabar, yaitu :

1. Unit Usaha Minimarket
2. Unit Usaha Air Isi Ulang
3. Unit Usaha BRILINK dan BJB BISA
4. Unit Usaha Tailor
5. Unit Usaha Simpan Pinjam
6. Layanan Service Kunjung Yamaha dan Honda.

Berdasarkan penjelasan di atas, berikut data jumlah Karyawan Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar :

**Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar Tahun 2017-2021**

No.	Unit/Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)				
		2017	2018	2019	2020	2021
1.	Unit Minimarket	1	1	1	1	1
2.	Unit Air isi ulang	2	2	2	2	2
3.	Unit Bri Link dan BJB Bisa dan Unit Simpan Pinjam	1	1	1	1	1
4.	Unit Tailor	2	2	2	2	2
5.	Layanan service kunjung yamaha dan honda	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>

*Sumber : Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas Primkoppol Satbrimob Polda Jabar pada Tahun Buku 2017-2021*

Pada Tabel 1.1 Dapat dilihat dari tabel di atas pengurus menugaskan 1 orang karyawan di Unit Minimarket, 2 orang karyawan di Unit Air Isi Ulang, 2 orang di Unit Tailor, berbeda dengan Layanan Service kunjung Yamaha dan Honda langsung di tangani oleh pihak dealer tersebut. Sedangkan Unit Bri Link dan BJB Bisa dan Unit Simpan Pinjam di kelola langsung oleh bendahara Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar. Saya menduga bendahara tersebut menjadi kurang optimal dalam menjalankan tugasnya, seperti bendahara terlambat menyelesaikan tugasnya dikarenakan mengerjakan pekerjaan yang lain. Dengan demikian dapat diindikasikan bahwa bendahara merasa tidak nyaman atas *job desc*

yang di berikan oleh ketua pengurus. Jika hal ini terus terjadi maka akan terus berdampak buruk pada pekerjaannya serta tidak optimalnya kinerja yang mengakibatkan menurunnya kualitas pelayanan terhadap anggota.

Berikut adalah tabel pendapatan bulanan yang diterima oleh karyawan di Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar :

**Tabel 1. 2 Presentase Gaji Karyawan terhadap UMK (Kab.Sumedang) di Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar Tahun 2017-2021**

Tahun	Waktu Kerja (hari)	Gaji Bulanan Perorang (Rp)	Upah Minimum Kabupaten (UMK) (Rp)	Presentase Gaji terhadap Upah Minimum Kabupaten (%)
2017	26	700,000	2,463,461	28
2018	26	850,000	2,678,029	32
2019	26	1,000,000	2,893,074	35
2020	26	1,550,000	3,139,275	49
2021	26	1,650,000	3,241,929	51

*Sumber : Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas Primkoppol*

*Satbrimob Polda Jabar pada Tahun Buku 2017-2021 Data Diolah*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata perhitungan Presentase Gaji Karyawan terhadap Upah Minimum Kabupaten (UMK) (Kab. Sumedang) adalah sebesar 39%. Artinya bahwa rata-rata pendapatan bulanan karyawan di Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar masih berada di bawah rata-rata UMK yang berlaku. Pendapatan yang rendah ini akan berdampak pada kepuasan karyawan pada saat bekerja. Dengan demikian dapat dindikasikan bahwa karyawan merasa tidak puas dengan pendapatan yang telah diterima. Jika hal ini terus terjadi maka akan berdampak pula pada kehadiran karyawan. Ketidak hadiran



karyawan ini juga akan mempengaruhi kinerja karyawan dan berdampak kepada pelayanan yang diberikan kepada anggota.

**Tabel 1.3 Daftar Rekapitulasi Absensi Karyawan di Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar Tahun 2017-2021**

Tahun	Efektif Bekerja (Hari)	Jumlah Absensi Karyawan (Hari)			Total Jumlah Absensi Karyawan (Orang)	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase Ketidakhadiran Perorang (%)	Persentase Kehadiran Perorang (%)
		Sakit	Ijin	Alfa				
2017	238	18	29	32	79	6	33	67
2018	243	13	22	19	74	6	30	70
2019	263	16	25	21	54	6	21	79
2020	245	20	31	23	72	6	29	71
2021	255	18	29	32	62	6	24	76

*Sumber : Data pengurus Primkoppol Satbrimob Polda Jabar Pada Tahun Buku 2017-2021*

Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi karyawan Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar menunjukkan bahwa rata-rata presentase kehadiran berada pada angka 72%. Artinya bahwa karyawan kehilangan 28% waktu efektif untuk bekerja. Ketidakhadiran dapat disebabkan adanya berbagai alasan yang diberikan seperti sakit, ijin, dan tanpa keterangan.

**Tabel 1. 4 Hasil Usaha Bersih Unit Usaha Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar**

<b>NO</b>	<b>UNIT USAHA</b>	<b>TAHUN TRANSAKSI</b>	<b>PENDAPATAN</b>	
1	<b>Unit Usaha Minimarket</b>	2017	Rp	507.819.800
2		2018	Rp	620.342.381
3		2019	Rp	684.781.661
4		2020	Rp	1.813.356.785
5		2021	Rp	1.975.644.320
1	<b>Unit Usaha Simpan Pinjam</b>	2017	Rp	397.291.870
2		2018	Rp	471.711.089
3		2019	Rp	300.768.756
4		2020	Rp	237.637.263
5		2021	Rp	212.827.390
1	<b>Unit Usaha Air Isi Ulang</b>	2017	Rp	71.682.781
2		2018	Rp	73.928.928
3		2019	Rp	64.981.981
4		2020	Rp	77.918.901
5		2021	Rp	71.028.829
1	<b>Unit Usaha Tailor</b>	2017	Rp	100.276.271
2		2018	Rp	246.527.621
3		2019	Rp	219.029.200
4		2020	Rp	196.763.728
5		2021	Rp	163.767.680
1	<b>Unit Usaha BRILINK &amp; BJB Bisa Primkoppol</b>	2017	Rp	12.839.830
2		2018	Rp	12.998.373
3		2019	Rp	17.727.282
4		2020	Rp	15.093.030
5		2021	Rp	11.891.898

*Sumber : Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas Primkoppol Satbrimob Polda Jabar Pada Tahun Buku 2017-2021 Data Diolah*

Bila dilihat dari tabel di atas beberapa unit usaha Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar mengalami dua macam trend, yaitu 1 unit usaha Koperasi cenderung naik yaitu minimarket, dan 4 unit usaha Koperasi mengalami fluktuatif (naik-turun) yaitu simpan pinjam, air isi ulang, tailor, bri link dan bjb bisa . Menurunnya pendapatan ini bisa saja disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan yang kurang optimal.

Untuk mengetahui permasalahan ini lebih lanjut, peneliti bermaksud ingin mengkaji tentang analisis kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar. Mengingat kepuasan kerja yang merupakan salah satu hal yang sangat penting didalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan maju atau tidaknya suatu koperasi. Maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan pokok bahasan mengenai **“ANALISIS KEPUASAN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN”** (Studi Kasus pada Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar)

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, untuk lebih mengarahkan pembahasan serta pemecahan masalah, maka permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar.

2. Bagaimana kinerja karyawan di Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar.
3. Bagaimana upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar.

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

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan kepuasan kerja dan kinerja untuk dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pada Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini, agar tercapai dan memberikan jawaban atas masalah yang diidentifikasi seperti :

1. Kepuasan Kerja karyawan di Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar.
2. Kinerja Karyawan di Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar.
3. Upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menambah pengembangan ilmu koperasi pada umumnya serta khususnya bidang manajemen sumber daya manusia dalam pelaksanaan kepuasan kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan koperasi.

2. Sebagai acuan untuk menilai seberapa jauh kemampuan dalam meneliti, menelaah serta mendeskripsikan suatu permasalahan dan sebagai cara untuk bisa memecahkan masalah tersebut dengan metode ilmu yang telah dipelajari.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan masukan sebagai bahan informasi bagi koperasi yang bersangkutan serta koperasi lainnya dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kepuasan kerja kepada karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan