

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pembangunan perekonomian Indonesia dalam menghadapi persaingan global merupakan peluang sekaligus tantangan yang harus Indonesia dapat atasi. Persaingan global pada pasar bebas merupakan peluang bagi Indonesia untuk dapat mengembangkan potensi ekonomi yang ada. Namun tingkat pendidikan yang rendah mengakibatkan daya saing sumber daya manusia di Indonesia lebih rendah dibanding dengan negara lain, hal ini menjadi salah satu hambatan bagi pembangunan perekonomian di Indonesia.

Oleh sebab itu perekonomian Indonesia disusun sebagai usaha bersama berdasarkan azas demokrasi, dimana sistem perekonomian dikerjakan bersama. Kemakmuran masyarakatlah yang diutamakan, bukan keuntungan orang seorang ataupun kelompok.

Sektor koperasi dalam perekonomian memegang peranan penting dalam membangun ekonomi rakyat karena koperasi merupakan bentuk usaha bersama rakyat untuk mencapai tujuan bersama (Moh. Hatta, 1952). Koperasi adalah salah satu badan usaha yang terdiri dari perkumpulan orang yang memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mensejahterakan anggotanya, sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 1992 tentang perkoperasian,

“Koperasi bertujuan untuk 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”.

Koperasi sebagai gerakan ekonomi rakyat yang mendorong partisipasi masyarakat untuk bergabung dalam koperasi. Hal ini dilakukan untuk memperkuat struktur perekonomian nasional dengan prinsip kekeluargaan. Usaha bersama yang berlandaskan kekeluargaan itulah yang mendorong berkembangnya koperasi di masyarakat. Selain itu koperasi harus dijiwai oleh semangat diri (*self help*) agar mampu berdiri di atas kaki sendiri, hal ini bermakna operasional dalam bentuk *self organizing*, *self administrating*, *self decision making*, dan lainnya. Hal ini dilakukan agar terbentuknya karakter kelompok yang percaya diri (*self reliance*) dan bertanggung jawab sendiri (*self responsibility*). Untuk mewujudkan keberhasilan koperasi, harus didukung dengan pengelolaan manajemen dan sumber daya yang memadai, baik itu dari segi perencanaan, perorganisasian, kepemimpinan maupun pengendalian sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan koperasi tersebut.

Sering kali ditemukan, di era semakin ketatnya persaingan bisnis ini banyak permasalahan yang muncul yang pada akhirnya menyebabkan runtuhnya sebuah koperasi. Banyak faktor penyebabnya, seperti koperasi yang tidak mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, tidak stabilnya kondisi perekonomian, gangguan faktor politik maupun disebabkan oleh kurang baiknya kinerja karyawan perusahaan tersebut. Harus diakui bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang ikut andil dalam menentukan keberhasilan suatu koperasi. Manusia sebagai tenaga kerja tidak dapat disamakan dengan faktor produksi lain, seperti mesin, bahan baku maupun modal, karena manusia mempunyai pikiran,

perasaan, keinginan dan kebutuhan untuk dipenuhi dan berpengaruh terhadap semangat kerjanya. Dengan pemberdayaan tenaga kerja yang baik, pengurus dapat memberikan arahan, bimbingan dan motivasi kepada karyawannya untuk mencapai tingkat kinerja sesuai target yang telah ditetapkan koperasi.

Koperasi tidak dapat menganggap sumber daya manusia sebagai alat mencapai tujuan semata. Koperasi juga harus dapat memberi perhatian pada kebutuhan, keinginan dan harapan tenaga kerja yang ada di koperasi tersebut. Perlu adanya kesesuaian antara harapan yang diinginkan karyawan dengan kenyataan yang ada, hal tersebut dapat memberikan pengaruh positif terhadap hasil kinerja karyawan. Dalam menjalankan kinerjanya karyawan perlu mendapatkan faktor pendukung yang mampu menunjang sistem kinerja, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan aktivitas pekerjaan dengan maksimal. Sumami dan Soeprihanto (2013) mengemukakan bahwa, sumber daya manusia merupakan *partner* kerja bagi sebuah organisasi. Untuk itu penting bagi perusahaan untuk memahami kebutuhan-kebutuhan karyawan yang dapat mendukung dan mendorong peningkatan kualitas dan kuantitas kerja karyawan, yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

Keberhasilan koperasi dalam mempertahankan kinerja yang baik tidaklah mudah, butuh kepiawaian manajemen untuk memahami apa yang menjadi kebutuhan karyawan, bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang menunjang peningkatan kinerja dan bagaimana cara untuk menjaga suasana yang nyaman dan kondusif. Mangkunegara (2004) menjelaskan, kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi kerja secara kuantitas dan kualitas yang diperoleh karyawan dalam

menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor-faktor tersebut diantaranya kemampuan dan kepribadian karyawan, kesehatan karyawan, kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja, budaya organisasi dan faktor-faktor lainnya.

Semakin pesatnya perkembangan dan dinamika lingkungan ditambah dengan sulitnya keadaan sekarang untuk diprediksi, koperasi dituntut untuk terus berinovasi. Di mana koperasi harus mampu menyesuaikan diri serta harus terus melakukan perubahan-perubahan yang terjadi untuk meningkatkan kemampuan koperasi itu sendiri. Kemajuan suatu organisasi ditentukan oleh baik buruknya kinerja karyawan dan efektivitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Setiap organisasi pasti mengharapkan karyawannya melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Dengan tingkat persaingan bisnis yang semakin ketat, koperasi selalu berusaha mempertahankan kelangsungan hidupnya. Keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan fungsinya merupakan kontribusi langsung dari perilaku karyawannya. Oleh karena itu, karyawan yang bekerja perlu dikembangkan sebaik-baiknya melalui peningkatan kinerjanya.

Hal ini berlaku pula di KPRI Sasakadana Garut yang telah berdiri sejak tahun 1953 dan resmi berbadan hukum dengan No. 356.A/BH/IX-20-67 tanggal 12

juli 1967. Koperasi KPRI Sasakadana termasuk ke dalam koperasi fungsional yang anggotanya merupakan pegawai atau karyawan Pemda Garut setempat.

Anggota pada koperasi KPRI Sasakadana sebagian besar merupakan para pegawai pemerintah daerah meliputi PNS dengan Gol I - Gol IV dan tenaga kerja kontrak serta pensiunan Pemda Garut. Jumlah anggota KPRI Sasakadana menurut Laporan RAT tahun 2020 adalah sebanyak 742 orang. Anggota tersebut tersebar pada dinas – dinas setempat sebanyak 590 orang, wilayah kecamatan dan kelurahan sebanyak 46 orang dan Setda/Pensiunan sebanyak 106 orang. Dalam pengelolaan organisasi dan usaha koperasi KPRI Sasakadana dikelola oleh 5 orang pengurus dan pengawasan kegiatannya dilakukan oleh 3 orang pengawas.

Dalam upaya untuk melayani dan memenuhi kebutuhan anggotanya, KPRI Sasakadana menjalankan 4 unit usaha yang sesuai atas dasar kesepakatan dan kebutuhan anggota. Adapun usaha yang dijalankan KPRI Sasakadana yaitu:

1. Unit Simpan Pinjam

Unit simpan pinjam adalah unit usaha utama yang dijalankan oleh koperasi KPRI Sasakadana, dalam kegiatannya yaitu memberikan jasa layanan simpanan berupa tabungan anggota dan jasa simpanan berjangka. Jasa layanan pinjmana yang koperasi berikan kepada anggota berupa pinjaman bersifat jangka pendek dan bersifat jangka panjang. Besaran dana pinjaman diberikan kepada anggota dengan kisaran dari Rp. 100.000,00 sampai Rp. 30.000.000,00.

2. Unit Usaha Tenda

Unit usaha tenda adalah unit usaha yang dalam kegiatannya memberikan jasa penyewaan tenda dan alat-alat pesta. Jasa penyewaan tenda ini bisa diakses oleh anggota maupun masyarakat umum atau non anggota.

3. Unit Barang Waserda

Unit barang waserda adalah unit usaha yang mengadakan dan menyediakan berbagai permintaan dan yang dibutuhkan anggota KPRI Sasakadana. Aktivitas unit barang memberikan pelayanan kepada anggota dan non anggota

4. Unit Jasa Lain-lain

Unit jasa lain-lain merupakan unit yang memberikan pelayanan jasa penyewaan wisma dan aula yang dimiliki oleh koperasi.

Dalam menjalankan berbagai unit usaha yang dijalankan koperasi diperlukan adanya karyawan yang kompeten sesuai dengan bidangnya agar dapat mencapai produktivitas yang tinggi baik dari karyawan maupun dari koperasi. Pada pelaksanaan kegiatan unit usaha yang dijalankan oleh koperasi KPRI Sasakadana digerakan oleh 12 orang karyawan yang tersebar pada unit usaha koperasi, di antaranya 2 orang sebagai pengelola unit usaha barang waserda, 8 orang pengelola simpan pinjam dan administrasi umum koperasi meliputi unit usaha penyewaan tenda dan jasa lain-lain, serta 2 orang lainnya sebagai penjaga malam dan kebersihan koperasi.

Permasalahan kinerja karyawan koperasi KPRI Sasakadana dapat dijabarkan dalam tabel berikut yang menunjukkan pergerakan pendapatan setiap unit usaha yang ada di koperasi :

Table 1.1
Tabel Pendapatan setiap Unit Usaha KP-RI Sasakadana Garut

No	Tahun	Simpan Pinjam	Waserda	Wisma dan Aula	Penyewaan Alat Pesta
1	2016	1.136.191.200	62.890.870	104.946.965	11.232.500
2	2017	1.176.183.722	46.759.613	128.368.000	19.598.750
3	2018	1.117.009.545	57.703.343	138.074.485	11.156.250
4	2019	1.152.796.023	59.407.940	170.325.843	10.816.250
5	2020	1.101.749.305	60.338.551	165.275.335	2.476.500

Sumber : RAT KP-RI Sasakadana Garut Tahun 2016-2020

Berdasarkan uraian Tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa pendapatan koperasi setiap tahunnya berfluktuasi. Ketidakstabilan ini diduga terjadi karena kurangnya motivasi kerja karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Pengurus selalu memberikan toleransi ketika target kerja tidak dapat dicapai, sehingga karyawan cenderung menyepelekan tugas yang diberikan. Hal ini dapat menyebabkan hilangnya rasa tanggung jawab karyawan dalam bekerja. Karyawan akan menganggap target kerja mereka hanyalah untuk membuat koperasi tetap ada bukan untuk meningkatkan kualitas koperasi. Hal ini ditunjukkan pula dari keaktifan karyawan dalam kehadiran dalam bekerja. Berikut tabel persentase kehadiran karyawan KP-RI Sasakadana Garut selama lima tahun :

Tabel 1.2**Rekap Absen Karyawan KP-RI Sasakadana Garut selama Lima Tahun**

Tahun	Efektif Bekerja (Hari)	Jumlah Absensi (Tahun)			Total Jumlah Absensi	Persentasi Ketidakhadiran (%)
		Sakit (Orang)	Izin (Orang)	Alfa (Orang)		
2016	238	48	48	6	102	3,57
2017	239	43	55	6	104	3,67
2018	244	26	56	5	87	2,97
2019	247	18	92	4	114	3,89
2020	242	28	110	11	149	5,13

Sumber : Data Pengurus KP-RI Sasakadana

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan KPRI Sasakadana mengalami fluktuatif dan cenderung menurun. Dengan jumlah ketidakhadiran yang tinggi, menandakan kedisiplinan dan rasa tanggung jawab karyawan yang rendah. Hal ini disebabkan tidak jelasnya jam kerja dan jam istirahat karyawan yang ditetapkan oleh koperasi, dimana karyawan hanya mengetahui bahwa jam kerja dimulai pukul 08.00 WIB sampai pukul 14.00 WIB tanpa ketentuan yang jelas mengenai jam istirahat karyawan.

Indikator lainnya yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan diduga karena tata letak ruangan di KP-RI Sakadana Garut masih belum tertata dengan baik. Dimana kantor dan fasilitas pelayanan masih berada dalam satu ruangan. Ruang kerja yang masih terbuka dan ditambah dengan keadaan penataan meja karyawan yang terletak di tengah ruangan membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif. Kurangnya ventilasi udara juga menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong penurunan efektivitas kerja karyawan karena sirkulasi udara udara yang

minim, ketersediaan toilet yang masih belum sesuai dengan kebutuhan karyawan dan pengurus menjadi bagaian yang perlu mendapatkan perhatian juga dalam hal ini.

Lingkungan kerja adalah segala kondisi fisik maupun non fisik yang ada dalam perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung berinteraksi dengan pekerjaan karyawan sehingga memiliki pengaruh terhadap kinerjanya. Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang pelaksanaan kerja sehingga karyawan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Dan sebaliknya apabila karyawan merasa tidak cocok dengan lingkungan kerja yang ada, ia akan merasa jenuh, tidak nyaman, tidak termotivasi dalam bekerja, munculnya ketidakpuasan kerja dan pada akhirnya dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan tersebut. Begitu pentingnya lingkungan kerja bagi karyawan, maka sudah seharusnya koperasi memperhatikan kondisi lingkungan kerja sehingga dapat menciptakan kondisi yang nyaman bagi karyawan untuk bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2009), terdapat dua lingkungan kerja yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Gejala atau fenomena fisik yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik antara lain pewarnaan ruangan, penerangan, suhu udara, kebisingan, ruang gerak, dan faktor keamanan kerja. Jelas bahwa dalam pekerjaannya karyawan selalu berinteraksi dengan lingkungan kerja fisik perusahaan. Ruang kerja dirancang sedemikian rupa agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin dan semaksimal mungkin. Namun demikian, tidak semua unsur fisik yang terdapat dalam ruang kerja sudah sesuai dengan harapan karyawan atau mungkin sudah saatnya diperbaharui untuk memberi

kesan yang lebih berbeda, khususnya dalam memberikan kepuasan kerja yang mengarah pada meningkatnya kinerja karyawan.

Penelitian mengenai kaitan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh mahasiswa atau peneliti, diantaranya yaitu Hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik dengan Kinerja pada Karyawan Bagian Umum PT. Perkebunan Nusantara III (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan Strek (2005) tentang lingkungan kerja, menerangkan bahwa karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman, karena hal tersebut akan mampu memberikan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di KP-RI Sasakadana Garut, penulis menduga hal ini terjadi karena kualitas lingkungan kerja koperasi belum sesuai dengan standar yang diharapkan oleh karyawan, sehingga performa kinerja karyawan tiap tahunnya menurun. Oleh karena itu, penulis merasa perlu melakukan penelitian lebih dengan judul “**Analisis Lingkungan Kerja Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan Pada KP-RI Sasakadana Garut**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, penulis dapat merumuskan beberapa masalah yaitu sebagai berikut :

- 1) Bagaimana Lingkungan kerja di KPRI Sasakadan Garut
- 2) Bagaimana kinerja karyawan di KPRI Sasakadana Garut
- 3) Bagaimana kaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

1.3. Maksud Penelitian dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan kaitan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada KP-RI Sasakadana Garut.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

- 1) Lingkungan Kerja KPRI Sasakadana Garut
- 2) Kinerja karyawan KPRI Sasakadana Garut
- 3) Kaitan lingkungan kerja dengan karyawan pada KPRI Sasakadana

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dalam pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen, juga pengembangan ilmu

kerakyatan yaitu perkoperasian. Serta manajemen koperasi khususnya terkait dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan di KP-RI Sasakadana Garut.

1.4.2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Koperasi

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja juga kinerja karyawan pada KP-RI Sasakadana Garut.

b. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dalam karya ilmiah yang dapat mengembangkan ilmu pengetahuan.

c. Bagi Pembaca dan Pihak lainnya

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan sumber informasi dalam melakukan penelitian berikutnya.

IKOPIN
University