

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Berkembangnya kegiatan pembangunan ekonomi yang diiringi dengan perkembangan globalisasi baik dibidang perdagangan maupun dibidang informasi menyebabkan semua perusahaan mengalami persaingan yang semakin ketat, tidak terkecuali koperasi. Banyak permasalahan muncul yang pada akhirnya menyebabkan runtuhnya sebuah koperasi. Beberapa 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 di perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung keberhasilan dalam menghadapi beberapa tantangan di Era globalisasi, dalam mewujudkan hal ini tentunya pemerintah harus ikut berperan aktif serta membantu dalam meningkatkan perekonomian saat ini.

Koperasi merupakan salah satu badan usaha di Indonesia yang memiliki tujuan mulia yaitu meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Koperasi adalah soko guru perekonomian nasional, dimana koperasi dijadikan sebagai pilar atau penyangga utama atau tulang punggung perekonomian dan keberadaanyapun diharapkan dapat berperan aktif dalam mewujudkan kesejahteraan anggotanya.

Keberadaan koperasi di Indonesia dipertegas dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 tahun 1992 tentang Perkoprasian yang dijelaskan pada pasal 1 ayat 1 bahwa :

“Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan pada prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan”

Berdasarkan pengertian dalam Undang-Undang tersebut untuk mewujudkan hal ini perlu adanya peran sumber daya manusia yang optimal, dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang berkualitas koperasi dapat menjalankan fungsi nya secara efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik di perlukan dalam pengelolaan koperasi untuk memperoleh kualitas dan efektivitas pada kinerja karyawan yang ada di dalamnya, agar kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik perlu adanya pihak-pihak koperasi dalam memantau serta mengendalikan sumber daya manusia tersebut.

Kinerja merupakan catatan hasil yang di produksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu/aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat dan perilaku, (Bernardin, 2001 dalam sedarmayanti 2017). Menurut siagan. (2002), bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, pendidikan koperasi dan faktor-faktor lainnya.

Bapak Koperasi Indonesia (M Hatta) memandang begitu pentingnya peran pendidikan dalam koperasi. Intinya (M Hatta dalam Djohan, 2003) menyatakan

bahwa hanya dengan pendidikan dan pelatihan yang menghendaki kesabaranlah, cita-cita koperasi bisa hidup. Setidaknya faktor utama menyebabkan kurangnya peran koperasi dan menurunnya kepentingan koperasi bersumber dari aspek pendidikan, terutama kualitas pendidikan koperasi yang tidak cukup dan merata untuk sumber daya manusia dan kader koperasi (Nataliningsih dan Suseno, Gijanto Purbo, 2019).

Salah satu koperasi yang berkembang di Jawa Barat adalah Koperasi Konsumen RSUD Majalaya yang berlokasi di kampung Ebah dengan 3 jenis unit usaha, yaitu unit rekanan, unit perdagangan, dan unit simpan pinjam. Berikut ini adalah tabel perkembangan SHU Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya selama lima tahun terakhir.

Tabel 1. 1 SHU Bersih Setelah Pajak

Tahun	SHU Bersih Setelah Pajak	Persentase (%)
2018	595.840.223,86	0,25
2019	634.173.112,00	0,06
2020	653.418.538,85	0,03
2021	528.813.688,54	(-0,19)
2022	664.060.594,03	0,25

Sumber : Buku RAT Koperasi Konsumen RSUD Majalaya 2018-2022

Berdasarkan Tabel. 1.1 terlihat pada tahun 2021 mengalami penurunan SHU namun pada tahun 2022 SHU mengalami kenaikan kembali sebesar 0,25%. Lingkungan kerja menjadi komponen utama di mana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh seorang karyawan. Kenyamanan dalam bekerja seorang

karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja di sekitarnya. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja karyawan, kenyamanan kerja yang didapatkanpun akan semakin besar.

Kehadiran atau absensi karyawan sangat penting karena jika kehadirannya rendah dapat berpengaruh pada jalanya transaksi anggota dan menghambat pelaksanaan kegiatan koperasi yang sudah ditentukan. Berikut kondisi absensi karyawan pada Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya pada tahun 2018 sampai dengan 2022 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2 Daftar Absensi Karyawan Koperasi

Tahun	Efektif Bekerja (Hari)	Jumlah Absensi (Tahun)			Total Jumlah Absensi (Tahun)	Persentase Ketidakhadiran (%)
		Sakit	Izin	Alpa		
2018	300	10	37	9	56	2,8%
2019	300	15	45	4	64	3,2%
2020	300	25	51	7	83	4,1%
2021	300	18	63	11	92	4,6%
2022	300	4	38	-	42	1,8 %

Sumber : RAT Kopmen Mulia RSUD Majalaya

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2018 samapai 2021 tingkat absensi karyawan pada Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya mengalami peningkatan setiap tahunnya. Diduga disebabkan tidak adanya teguran dari manajer untuk karyawan yang sudah melebihi batas izin ketidakhadiran. Namun tidak disalahkan untuk karyawan yang sakit dan izin dengan jelas. Meskipun pada tahun 2022 mengalami penurunan dan menunjukan perubahan baik,

peningkatan absen inilah yang bisa jadi sinyal pertama indikasi menurunnya kinerja karyawan yang bisa dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja.

Kondisi lingkungan kerja pada Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya dari segi fisik seperti cahaya, sirkulasi udara, tata letak, dan alat akomodasi penunjang kerja menurut hasil observasi saya bisa dikatakan cukup baik. Tata letak yang terlalu berdekatan dan sedikit berantakan, adapun penerangan lampu yang kurang terang serta lahan parkir yang sempit membuat akses masuk koperasi terhalang oleh kendaraan yang terparkir di depan pintu masuk.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suatu hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan terutama bagi sebuah perusahaan ataupun koperasi yang memiliki banyak karyawan yang bekerja. Lingkungan kerja inilah yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. 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.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, hal ini berarti lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja anggota.

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.

Adapun penelitian sebelumnya pada Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang disusun oleh Rana Husnun pada tahun 2022 yang memiliki perbedaan signifikan dengan penelitian saya dalam beberapa aspek penting. Baik dari segi, metode penelitian yang saya gunakan juga berbeda. Selain itu, dalam hal hasil dan temuan, penelitian saya dapat memberikan bukti atau informasi tambahan yang mendukung atau menantang penelitian sebelumnya. Selanjutnya, perbedaan penelitian saya

dengan penelitian sebelumnya juga dapat terletak pada pendekatan teoritis atau konseptual.

Dengan demikian, penelitian saya memiliki keunikan dan kontribusi tersendiri terhadap literatur dan penelitian sebelumnya dalam hal fokus, metode, hasil, dan pendekatan teoritis atau konseptual.

Salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia karena memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan koperasi dan merupakan salah satu faktor yang menunjang kinerja karyawan. Penelitian ini akan membahas tentang **“Analisis Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan”** (Studi Kasus Pada Koperasi Konsumen RSUD Majalaya).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang penelitian maka masalahnya dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja di Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya.
2. Bagaimana kinerja karyawan di Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya.
3. Upaya apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja di Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui tentang:

1. Lingkungan kerja di Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya.
2. Kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya.
3. Upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja karyawan di Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya dan dapat menambah pengetahuan bagi yang membaca, khususnya terhadap dua aspek yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1.4.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau memperkaya wawasan pengetahuan koperasi pada umumnya, serta pada khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dalam analisis lingkungan kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2 Aspek Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya, serta sebagai bahan informasi untuk pembaca dalam memahami tentang lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya.