

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Koperasi merupakan soko guru perekonomian Indonesia, maka keberadaan dan eksistensinya dijamin oleh undang-undang. Walaupun koperasi merupakan soko guru perekonomian namun dalam prakteknya keadaan koperasi tidak lebih maju dibandingkan dengan bentuk badan usaha lainnya. Karena pada umumnya masyarakat kurang memahami tentang kegiatan usaha koperasi. Karena tidak banyak yang memahami maka banyak yang memilih bentuk perusahaan perseorangan atau perseroan. (Zulhartati, 2017)

Cita-cita Koperasi memang sesuai dengan susunan kehidupan rakyat Indonesia. Meski selalu mendapat rintangan, namun Koperasi tetap berkembang. Seiring dengan perkembangan masyarakat, berkembang pula perundang-undangan yang digunakan. Perkembangan dan perubahan perundangundangan tersebut dimaksudkan agar dapat selalu mengikuti perkembangan jaman. (Camelia dan Hisyam, 2018:60)

Koperasi ialah bagian dari tata lapisan ekonomi, perihal ini berarti jika dalam kegiatannya koperasi ikut mengambil bagian untuk tercapainya kehidupan ekonomi yang sejahtera, baik untuk orang-orang sebagai anggota perkumpulan itu sendiri ataupun buat masyarakat di sekitarnya. Koperasi selaku perkumpulan guna kesejahteraan bersama, melaksanakan usaha serta aktivitas di bidang pemenuhan kebutuhan bersama dari para anggotanya. Sebagaimana yang tercantum pada

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 1992 Pasal 3 tentang perkoperasian, 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.”

Koperasi dalam kegiatannya ikut mengambil bagian untuk tercapainya kehidupan ekonomi yang sejahtera, baik untuk orang-orang sebagai anggota perkumpulan itu sendiri ataupun buat masyarakat di sekitarnya. Koperasi selaku perkumpulan guna kesejahteraan bersama, melaksanakan usaha serta aktivitas di bidang pemenuhan kebutuhan bersama dari para anggotanya.

Permasalahan yang ada di koperasi saat ini salah satunya kualitas sumber daya manusia, seluruh pelaku di dalam koperasi meliputi Pengurus, Pengawas maupun karyawan ada beberapa yang tidak memiliki kemampuan yang cukup untuk menjalankan koperasi dengan baik. Sehingga hal ini menyebabkan laju pertumbuhan koperasi lambat dan tujuan mensejahterakan koperasi tidak dapat terwujud dengan baik.

Di era sekarang mengakibatkan tingginya kebutuhan usaha koperasi terhadap sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini dikarenakan karyawan merupakan faktor sentral dalam suatu koperasi. Apapun bentuk serta tujuannya, koperasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan anggota dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan dijalankan oleh karyawan. Pada dasarnya aktivitas manajemen koperasi akan mampu berjalan dengan baik, apabila koperasi

memiliki karyawan yang berpengetahuan luas serta memiliki keterampilan yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan faktor yang harus di perhatikan, Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67).

“Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya“

Dari definisi kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan standar terlebih dahulu. Penilaian kerja dapat diartikan sebagai penilaian yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana hasil pekerjaan karyawan dan bagaimana kinerja organisasi. Penilaian kerja bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan pada koperasi.

KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi merupakan koperasi dengan Badan Hukum Nomor 518/KEP.07.09/KOP/IV/2009 koperasi yang pada awalnya terbentuk karena perkumpulan para pedagang kaki lima yang sudah ada pada tahun 2004 kemudian membentuk koperasi pada tahun 2009. Saat ini KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi memiliki anggota para pedagang dari berbagai jenis usaha.

Pada unit simpan pinjam terdapat kredit khusus mingguan dan bulanan. Persyaratan anggota untuk kredit khusus mingguan mengajukan permohonan secara tertulis, telah memenuhi kewajiban anggota, mengajukan pinjaman maksimal satu minggu sebelum pencairan, jasa pinjaman sebesar 10% dipotong

dimuka, masa angsuran kredit maksimal 20 minggu dan pengambilan kredit tidak bisa diwakilkan kecuali ada surat kuasa diatas materai.

Kredit Bulanan anggota dapat diberikan pinjaman dengan memperhatikan: kondisi ketersediaan dana, kemampuan serta kapasitas anggota dalam membayar angsuran, angsuran maksimal 24 bulan, bunga 2% perbulan (flat), dibuat surat akad perjanjian kredit dan tidak mempunyai pinjaman dengan pihak lainnya.

Unit serba usaha pada KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi yaitu membuka loket pembayaran listrik, telepon, TV kabel, internet, BPJS kesehatan, BPJS ketenagakerjaan. Serta membuka unit usaha toko serba usaha dengan penjualan bahan-bahan pokok kebutuhan sehari-hari

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi Tahun 2018-2022

No	Tahun	Jumlah karyawan
1	2018	8
2	2019	8
3	2020	8
4	2021	7
5	2022	8

Sumber: : Laporan RAT KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi tahun 2018-2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas mengenai jumlah karyawan di KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi dengan karyawan yang jumlahnya 8 meliputi 5 orang karyawan tetap dan 3 orang karyawan honorer menunjukan koperasi ini cukup memiliki aktivitas pekerja, dari jumlah yang tertera ditabel tersebut karyawan terbagi dalam beberapa jenis pekerjaan, 5 orang karyawan bertugas dilapangan dan 3 orang karyawan bertugas dikantor, sedangkan adanya pergantian karyawan terjadi

karena adanya pengunduran diri, pemecatan ataupun karyawan di berhentikan karena tidak bekerja dengan optimal.

Jobdesk karyawan KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi pada bagian pencatatan memiliki tugas dan tanggungjawab mencatat seluruh transaksi keuangan mulai dari pengeluaran, pemasukan, penjualan hingga pembelanjaan. Selanjutnya pada bagian kasir terdapat beberapa tugas seperti melayani anggota, bertanggungjawab atas keluar masuknya uang, menginformasikan promo-promo yang ada dan pada bagian pekerja lapangan mereka bertugas untuk mengatur unit usaha simpan pinjam.

Permasalahan yang saat ini dihadapi KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi yaitu tidak dapat terealisasiannya rencana anggaran pendapatan koperasi yang terjadi sejak tahun 2019, kinerja karyawan ikut andil dalam pencapaian pendapatan koperasi karena tidak terpenuhinya target yang diberikan oleh pengurus koperasi, sehingga pendapatan koperasi saat ini mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.2 Rencana Pendapatan dengan Realisasi Pendapatan KSU Ikatan Mitra Usaha Cielunyi Tahun 2018-2022

Tahun	Rencana	Realisasi	Naik (Turun)
2018	491.864.376	597.664.200	105.799.824
2019	717.197.040	694.462.400	(22.734.640)
2020	833.354.880	569.655.438	(263.699.442)
2021	833.354.880	525.737.611	(307.617.269)
2022	833.354.880	584.326.560	(249.028.320)

Sumber: Laporan RAT KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi 2018-2022

Berdasarkan Tabel 1.2 rencana pendapatan dengan realisasi pendapatan di KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi, rencana pendapatan tersebut selama 5 tahun

terakhir hanya dapat direalisasikan pada tahun 2018 sebesar Rp105.799.824 kemudian dari tahun 2019-2022 rencana pendapatan tersebut tidak dapat tercapai. Penurunan tersebut diduga terjadi karena ada keterlibatan karyawan sebagai pelaku jalannya usaha, turun naiknya hasil usaha tergantung juga dengan menurun atau naik kinerja karyawan, peningkatan kinerja karyawan dapat meningkatkan kesuksesan dari usaha dan besar harapan berimbas juga kepada koperasi.

Kinerja karyawan yang belum optimal ditandai dengan beberapa karyawan yang sering menunda tugasnya atau karyawan yang melalaikan tugasnya. Adanya karyawan yang mempunyai kinerja yang rendah akan mengakibatkan koperasi sulit mencapai tujuan, hal tersebut dapat dilihat dari karyawan yang tidak mentaati peraturan yang ditentukan oleh koperasi, yang ditandai dengan tidak hadirnya karyawan tanpa keterangan jelas. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.3 Daftar Rekapitulasi Absensi Karyawan di KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi 2018-2022

Tahun	Efektif Bekerja (Hari)	Jumlah Absensi Karyawan			Total Absensi Karyawan	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase Absensi (%)
		Sakit	Izin	Alfa			
2018	293	26	17	7	50	8	2,1
2019	293	17	16	8	41	8	1,7
2020	298	29	46	17	92	8	3,9
2021	294	35	40	12	87	7	3,7
2022	301	32	35	9	76	8	3,2

Sumber: Data Pengurus KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi Tahun 2018-22

Berdasarkan tabel 1.3 hasil rekapitulasi absensi karyawan KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi tersebut mengalami fluktuatif, kehadiran karyawan yang tidak

tetap disebabkan karyawan memiliki izin, sakit, dan alfa yang menunjukkan tidak disiplinnya karyawan.

Selain indikasi yang membuktikan adanya karyawan yang tidak hadir dalam bekerja tanpa keterangan, ada pula karyawan yang sering datang terlambat dari jam kerja yang telah ditentukan, koperasi memiliki peraturan yang mengharuskan karyawan untuk masuk kerja pukul 08.00, namun beberapa karyawan masuk dengan jam kerja lebih dari waktu yang telah ditentukan. Kemudian, karyawan yang tidak mentaati peraturan ditandai dengan adanya karyawan yang pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan yaitu pukul 15.00. Kurangnya kesadaran karyawan terhadap peraturan menyebabkan kinerja yang dilakukan tidak optimal sehingga tidak dapat terpenuhinya target yang ditentukan.

Tidak ada rasa komitmen karyawan yang tinggi disebabkan karena adanya penurunan kepuasan kerja karyawan sehingga menyebabkan kinerja karyawannya pun menurun, hal tersebut dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.4 Persentase Gaji Karyawan terhadap UMK (Kabupaten Bandung) di KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi

Tahun	Waktu kerja (hari)	Pendapatan bulan Karyawan Honorer (Rp)	Pendapatan bulan Karyawan Tetap (Rp)	UMK (Rp)	Persentase Gaji terhadap UMK Karyawan Honorer (%)
2018	28	1.194.444	2.678.028	2.678.028	44,60
2019	28	1.173.611	2.678.028	2.678.028	40,56
2020	28	1.250.000	3.139.275	3.139.275	39,81
2021	28	1.289.444	3.241.929	3.241.929	39,77
2022	28	1.250.0000	3.248.282	3.248.282	38,48

Sumber : laporan pertanggungjawaban Pengurus KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi pada Tahun Buku 2018-2022

Berdasarkan tabel 1.4 diatas menunjukan untuk karyawan tetap di KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi memiliki gaji yang sesuai dengan UMK Kabupaten Bandung. Namun, untuk gaji karyawan honorer terhadap UMK Kabupaten Bandung pada tahun 2018-22 memiliki rata-rata persentase sebesar 40,66% yang menunjukan dibawah rata-rata UMK yang berlaku.

Dengan pendapatan yang rendah ini akan berdampak pada kepuasan kerja pada saat karyawan bekerja. Dengan demikian dapat diindikasikan bahwa karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang didapatkannya. Jika karyawan merasa tidak puas dengan pendapatan yang diterima, maka akan berdampak pula pada kinerja karyawan.

Menurut hasil pengamatan dan wawancara pada KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi, gaji yang diberikan pada karyawan honorer masih dibawah rata-rata, dan baru memiliki tunjangan kesehatan BPJS saja dikarenakan pemerintah mewajibkan perusahaan untuk untuk menanggung sebagian besar iuran jaminan sosial ketenagakerjaan (Jamsostek) karyawan, dan sebagian kecil sisanya ditanggung oleh pekerja sebagai peserta BPJS. Hal tersebut diindikasi menyebabkan kepuasan pada karyawan tidak terpenuhi.

Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. (Riski, dkk, 2018:79)

Adapun penelitian terdahulu yang dikemukakan dalam jurnal menyangkut Analisis Kepuasan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 5 Penelitian Terdahulu

No	Unsur Penelitian	Uraian
1	Judul	Analisis kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan (Studi kasus pada Bagian Divisi Makanan & Minuman CV, Cihanjuang Inti Teknik)
	Nama	Edwina Periska
	Kesimpulan	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sangat erat kaitannya, artinya kepuasan kerja berhubungan dengan banyak faktor didalam perusahaan.
	Persamaan	- Responden menggunakan seluruh populasi.
	Perbedaan	- Metode penelitian survei
2	Judul	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)
	Nama	Riski Damayanti, Agustina Hanafi dan Afriyadi Cahyadi
	Kesimpulan	Ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, Sumatera Selatan.
	Persamaan	- Metode deskriptif kuantitatif. - Alat ukur kuesioner. - Responden menggunakan seluruh populasi.
	Perbedaan	- Menggunakan alat uji statistik dengan bantuan program SPSS.
3	Judul	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado
	Nama	Natalia C. Paparang, William A. Areros dan Ventje Tatimu

No	Unsur Penelitian	Uraian
	Kesimpulan	kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia cabang Manado.
	Persamaan	- Teknik pengumpulan data - Responden menggunakan seluruh populasi.
	Perbedaan	- Menggunakan alat uji statistik dengan bantuan program SPSS.

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dan mempengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kepuasan kerja yang diterapkan pada objek penelitian dan juga keadaan objek penelitian. Dengan mengetahui fenomena yang telah diuraikan maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Kepuasan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka penulis bermaksud mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja di KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi.
2. Bagaimana kinerja karyawan di KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi.
3. Upaya apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian untuk menganalisis kepuasan kerja dapat berupaya meningkatkan kinerja karyawan di KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Kepuasan kerja di KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi.
2. Kinerja karyawan di KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi.
3. Upaya apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan dan manfaat yang baik bagi aspek teoritis dan aspek praktis, khususnya bagi koperasi yang menjadi objek penelitian dan bagi koperasi lain serta untuk pelaku ekonomi lainnya yang membutuhkan.

1.4.1 Aspek Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang berkaitan dengan ilmu sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, dan sebagai acuan untuk menilai seberapa jauh kemampuan meneliti dan mendeskripsikan permasalahan juga cara untuk memecahan masalah tersebut menggunakan ilmu dan teori yang sudah dipelajari.

1.4.2 Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi sebagai masukan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai pertimbangan untuk pengambilan keputusan dimasa yang akan datang.