

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan internasional ditandai oleh gejala baru yaitu globalisasi, khususnya di bidang ekonomi dapat mempengaruhi stabilitas dan ketahanan nasional yang berdampak pada pelaksanaan pembangunan nasional. Peluang yang timbul sebagai akibat dari globalisasi ini, yaitu makin terbukanya pasar internasional bagi pelaku ekonomi yang memiliki keunggulan kompetitif. Pada kondisi ekonomi saat ini pemerintah tentu tidak dapat menjalankan perekonomian sendiri tanpa bantuan dari rakyatnya, untuk itu partisipasi masyarakat juga sangat menentukan dalam perekonomian suatu negara, termasuk negara Indonesia.

Di negara Indonesia, ada tiga pelaku ekonomi yang andil dalam perekonomian Nasional yaitu Koperasi, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS). Ketiga pelaku ekonomi ini diuntut untuk bekerja lebih efektif, efisien, produktif dan profesional, sehingga dapat terus tumbuh dan memperkuat perekonomian negara. Oleh karena itu pembangunan ekonomi nasional didasarkan pada Undang-Undang Dasar 1945 sebagai dasar usaha-usaha pembangunan di bidang ekonomi yaitu pasal 33 ayat 1 yang berbunyi

**Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan**

Dari isi pasal 33 ayat 1 tersirat dasar dari demokrasi ekonomi. Kemakmuran masyarakatlah yang diutamakan, bukan kemakmuran individu. Sebab itu perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan. Bentuk perusahaan yang sesuai dengan pasal 33 ayat 1 itu ialah koperasi, oleh karena itu koperasi diharapkan mampu berperan sebagai lembaga ekonomi yang sesuai dengan perekonomian Indonesia serta mampu berperan aktif dalam meningkatkan pembangunan di Indonesia.

Koperasi adalah salah satu kekuatan ekonomi yang tumbuh di kalangan masyarakat sebagai pendorong pertumbuhan perekonomian nasional dan turut serta membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur. Hal ini pun sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No.25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian pasal 3 mengenai tujuan koperasi, yaitu:

**Koperasi bertujuan mewujudkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.**

Melihat peranan koperasi dalam pembangunan ekonomi, maka ruang gerak dan kesempatan usaha yang luas harus lebih ditingkatkan, diantaranya dengan melengkapi segala fasilitas yang dapat meningkatkan mutu koperasi. Selain itu, koperasi sebagai organisasi harus merupakan satu sistem yang terkoordinasi dari semua aktivitas anggotanya sehingga usaha koperasi dapat memenuhi kebutuhan anggotanya di samping mempertimbangkan kelayakan ekonomi.

Peningkatan mutu koperasi harus dilakukan dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen modern. Anggota atau bukan anggota yang dipekerjakan oleh koperasi diberi tanggung jawab untuk melaksanakan berbagai tugas. Satu dari beberapa fungsi manajemen tersebut adalah manajemen sumber daya manusia yang merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia. Dengan memperbaiki sumber daya manusia maka, akan dapat meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki produktivitas tinggi dan kinerja yang baik. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan para karyawan, diantaranya adalah lingkungan kerja yang baik, kondusif serta terkoordinasi.

Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) berdiri tanggal 11 Mei 1962. Pada KPKB mempunyai Badan hukum paling akhir No. 518/PAD-02-DISKOP/2005. Beralamat di jalan Wastukencana No. 5 Bandung. KPKB memiliki karyawan sebanyak 33 orang. Jumlah anggotanya per 31 Desember 2017 sebanyak 5.374 orang. Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung memiliki 2 (dua) unit usaha, yaitu usaha simpan pinjam, dan usaha niaga jasa. Awal berdirinya bernama Koperasi Pegawai Otonom Kota Praja yang disingkat (KPOKB).

Para Karyawan termasuk manajer KPKB bertugas memberikan pelayanan terhadap semua anggotanya, baik untuk pinjaman barang konsumsi ataupun pinjaman uang, dan bertanggung jawab terhadap pengurus koperasi. Pelayanan yang baik akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi anggota, sehingga hal ini akan dapat

mempengaruhi terhadap tingkat keaktifan anggota dalam melakukan transaksi di koperasi. Semakin banyak anggota yang aktif, maka dapat menjamin keberlangsungan hidup koperasi. Salah satu bentuk untuk meningkatkan keaktifan anggota adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawan koperasi.

Kinerja adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada koperasi. Kinerja dalam sebuah organisasi koperasi memerlukan adanya kekompakan antara karyawan dengan pengurus serta ketua untuk menyatukan persepsi dalam mencapai tujuan koperasi.

Siagian (2007:101) menerangkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Berdasarkan berbagai faktor, salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, penerangan memadai, dan sebagainya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun

lingkungan kerja tidak secara langsung melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun menurut Nitisemito (2008:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan mudah stress, mudah jatuh sakit, sulit berkonsentrasi, datang terlambat, dan menyebabkan penurunan pada semangat kerja dan produktivitasnya.

Putu Yulia Prasiska Dewi dan I Gusti Ngurah Agung Suryana (2017:472) menyatakan bahwa:

**Produktivitas (*Productivity*) merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Perusahaan yang produktivitasnya tinggi menunjukkan perusahaan mampu menghasilkan laba yang tinggi. Perusahaan dengan tingkat produktivitas yang tinggi cenderung akan mampu menghasilkan pendapatan yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan dengan tingkat produktivitas yang rendah, sehingga perusahaan akan mampu memenuhi kewajiban dengan baik.**

Hal tersebut tercermin dalam tabel perbandingan target dan realisasi sisa hasil usaha (SHU) koperasi pegawai pemerintah kota Bandung :

**Tabel 1.1 Perbandingan Target dan Realisasi Transaksi SHU Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) Lima Tahun Terakhir**

Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian
2013	1.435.894.638,00	300.766.466,21	21%
2014	1.662.405.500,00	268.522.681,03	16%
2015	1.787.127.230,00	302.087.681,00	17%
2016	2.125.321.531,00	392.740.427,00	18%
2017	2.256.389.119,20	510.181.516,08	23%
2018	2,536,289,118,60	610,357,456,32	24%
Rata-rata			20 %

Sumber : RAT Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) tahun 2013-2018

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa target pencapaian realisasi SHU dalam 5 tahun terakhir tidak tercapai karena tingkat efektivitas SHU kurang dari 100%, efektivitas tertinggi adalah 24% sedangkan yang terendah sebesar 16% dengan rata-rata sebesar 20%. Hal ini menunjukkan bahwa realisasi SHU setiap tahunnya tidak sesuai dengan target yang ditentukan dan jika terus dibiarkan maka akan berdampak pada tahun-tahun berikutnya. Menurut Barry Cushway di dalam Sarinah (2017 : 184) “Kinerja adalah menilai bahwa seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan”. Artinya jika realisasi tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan membuktikan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan.

Penurunan kinerja karyawan di atas diperkuat dengan pernyataan dari kepala bagian kepegawaian yang menjelaskan bahwa permasalahan yang mencakup kinerja karyawan disebabkan oleh :

1. Kurangnya ketelitian karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga sering terjadi kesalahan
2. Dalam menyelesaikan pekerjaan rutin karyawan belum dapat diselesaikan dengan standar waktu yang ditentukan
3. Karyawan kurang inisiatif dalam menjalankan tugasnya

Rendahnya SHU mengindikasikan bahwa kinerja karyawannya kurang baik, hal ini diperkuat dengan data partisipasi anggota aktif yang bertransaksi di unit usaha simpan pinjam rata-rata persentase anggota aktif yang bertransaksi adalah sebesar 26% sedangkan di unit usaha niaga dan jasa sebesar 6% seperti ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 1.2 Jumlah Presentase Partisipasi anggota aktif yang melakukan transaksi di KPKB**

No	Tahun	Anggota Aktif	Jumlah anggota yang bertransaksi di unit			
			Simpan Pinjam		Niaga & Jasa	
			Anggota	%	Anggota	%
1	2013	5.496	1.581	29	260	5
2	2014	5.510	1.690	31	244	4
3	2015	5.685	1.515	27	288	5
4	2016	5.503	1.207	22	204	4
5	2017	5.374	1.200	22	776	14
6	2018	5.198	1.280	25	312	6
Rata-rata				26	Rata-rata	6

Sumber: RAT Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (tahun 2013-2017)

Masih rendahnya kinerja karyawan pada koperasi ini setelah dilakukan survei pendahuluan dengan melakukan wawancara terhadap 13 orang karyawan yang ada di KPKB, diperoleh informasi tentang hal-hal yang masih menjadi keluhan karyawan dalam bekerja:

1. Tidak ada sekat ruangan kerja, dengan tidak adanya sekat ruangan tersebut karyawan merasa terganggu karena pergerakan karyawan yang lain mengganggu konsentrasi dalam bekerja
2. Lokasi unit usaha waserda yang tidak strategis karena letaknya di bawah tangga dan tidak terlihat dari jalan, sehingga kinerja karyawan kurang optimal,
3. Ketersediaan komputer yang sering mengalami kerusakan, sehingga kinerja karyawan terhambat, karena bila komputer rusak karyawan harus melakukan pekerjaannya secara manual

4. Polusi udara akibat asap rokok, karena tidak ada ruang khusus bagi karyawan untuk merokok sehingga mengganggu konsentrasi karyawan yang lain dalam bekerja.

Hal-hal yang dikeluhkan karyawan tersebut diduga mengarah kepada suatu variabel permasalahan yaitu lingkungan kerja fisik. Sementara variabel lingkungan kerja fisik adalah suatu hal yang penting untuk mendukung kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Hughes (2007), dalam Nunung Ghoniyah dan Masurip (2011), melakukan survei pada 2000 karyawan dari berbagai macam perusahaan dan industri, melaporkan bahwa sembilan dari tiap sepuluh responden mempercayai bahwa kualitas lingkungan kerja akan mempengaruhi perilaku dari karyawan dan meningkatkan produktivitasnya.

Berdasarkan hal tersebut penulis merasa perlu melakukan penelitian lebih dalam dengan judul:

**Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Koperasi Dengan Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).**



## **1.2. Identifikasi Masalah**

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

1. Bagaimana lingkungan kerja fisik pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.
3. Bagaimana hubungan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung
4. Upaya apa yang harus dilakukan koperasi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja fisik di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.

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

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Penelitian ini di maksudkan untuk mendeskripsikan secara menyeluruh tentang Lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui:

1. Keadaan lingkungan kerja fisik pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung

2. Kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung
3. Hubungan lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung
4. Upaya yang harus dilakukan koperasi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja fisik di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.

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

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

Adapun kegunaan dalam penelitian ini yaitu:

1. Dalam aspek ini dapat memperkaya pengembangan ilmu koperasi pada umumnya serta khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia dalam hubungan analisis lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini sebagai acuan untuk menilai seberapa jauh kemampuan dalam meneliti, menelaah serta mendeskripsikan suatu permasalahan dan sebagai cara untuk memecahkan masalah tersebut dengan menggunakan 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 pengaruh lingkungan kerja fisik koperasi terhadap kinerja karyawan.