

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pembangunan Nasional bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata baik di bidang material maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut adalah melalui wadah koperasi. Koperasi bukan sekedar badan usaha dengan indikator keberhasilannya oleh volume usaha, sisa hasil usaha, dan banyak aset. Tetapi secara idiologis koperasi adalah lembaga pemberdaya masyarakat. Dengan demikian penempatan koperasi sebagai lembaga ekonomi yang tergantung pada kekuatan *charity* pemerintah harus diakhiri secara bertahap.

Keberadaan koperasi sebagai wadah untuk mewujudkan kesejahteraan bersama bagi seluruh rakyat Indonesia sejalan dengan nilai yang terkandung dalam alinea Pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 khususnya Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa perekonomian Indonesia disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan. Penjelasan Pasal 33 ini antara lain menyatakan bahwa kemakmuran masyarakatlah yang diutamakan bukan kemakmuran orang-seorang dan bangun perusahaan yang sesuai dengan itu ialah koperasi. Penjelasan Pasal 33 menempatkan koperasi baik dalam kedudukan sebagai sokoguru perekonomian nasional maupun sebagai bagian integral tata perekonomian nasional.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian yang menyatakan 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 berdasar atas asas kekeluargaan.”

Keberhasilan suatu koperasi dapat dilihat dari adanya kerjasama yang kuat antara anggotanya, pengurus, pengawas, serta karyawan 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. 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 kepuasan dalam bekerja, 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).

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. Tetapi ada beberapa factor lain yang mendukung dimensi tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2015) bahwa ada 6 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, di antaranya :

1. Pekerjaan,
2. Gaji,
3. Promosi,
4. Pengawasan,
5. Rekan kerja, dan
6. Kondisi kerja

Gaji, merupakan salah satu dimensi dari kepuasan kerja karyawan yang dikemukakan oleh Handoko (2009) bahwa : **“Gaji adalah pemberian finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.”** Penelitian yang dilakukan Gardner et.al. (2004) menyatakan bahwa tingkatnya

besarnya gaji akan mempengaruhi kepuasan kerja dan akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Gupta dan Shaw (1998) semakin tinggi tingkat gaji maka akan membuat kinerja semakin meningkat, hal ini juga didukung oleh Lawler dan Jenkins (1992).

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009) : **“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”** Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh koperasi. Untuk dapat meningkatkan kinerja yang tinggi hak seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya.

Kinerja merujuk pada 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 (Doneneelly, Gibson and Ivancevich : 1994). Indikator kinerja menurut Robins (2006) meliputi :

1. Kuantitas kerja,
2. Kualitas kerja,
3. Ketepatan waktu,
4. Efektivitas, dan
5. Kemandirian.

Indikator tersebut menjadi bahan evaluasi bagi setiap perusahaan, termasuk

koperasi dalam menilai kinerja para karyawannya. Dengan optimalnya serta kepuasan yang dirasakan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya merupakan salah satu koperasi aktif di Jawa Barat yang hingga kini masih tetap menjaga eksistensinya. Keberadaan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya sebagai koperasi yang berada dalam lingkungan RSUD Majalaya. Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya terdapat 589 anggota yang terdiri dari karyawan-karyawan di RSUD Majalaya . Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya dengan badan hukum No. 518/BH/PAD/KEP.19-KOP/III/2016 , didirikan pada tanggal 03 Mei 1999 di Jalan Cipaku - Majalaya RT. 01/03 Desa Cipaku Kecamatan Paseh Kabupaten Bandung.

Koperasi ini didirikan guna membantu anggota yang ada di Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya dalam memenuhi kebutuhan material dan diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraannya. Dengan adanya koperasi ini anggota dapat melakukan penyimpanan dan peminjaman secara mudah dengan beberapa syarat atau peraturan yang ada di Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya tersebut.

Dalam melakukan aktivitas usahanya Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya mengelola 3 unit usaha. Adapun unit usaha di Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya, yaitu :

1. Usaha Jasa Perdagangan (UJP)

Unit usaha ini memiliki toko yang disebut dengan WASERDA (warung serba ada) yang menjual segala kebutuhan anggota seperti sembako, makanan

ringan, minuman dan segala kebutuhan pangan lainnya.

2. Unit Simpan Pinjam (USP)

Unit Simpan Pinjam ini seperti pada umumnya anggota dapat melakukan penyimpanan dan peminjaman secara mudah dengan beberapa syarat atau peraturan yang ada di Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya tersebut. Unit usaha simpan pinjam koperasi ini menggunakan modal sendiri dan bekerjasama dengan pihak Bank di antaranya Bank CIMB Niaga, Bank BTN Syariah dan Bank Danamon Syariah.

3. Unit Rekanan dan Jasa

Kegiatan usaha koperasi yang meliputi bidang pengadaan barang dan jasa di lingkungan RSUD Majalaya. Unit rekanan dan jasa ini berfokus pada kerjasama pengadaan barang dan kebutuhan rumah sakit seperti alat kebersihan, perlengkapan rumah sakit, alat listrik dan lain-lain.

Berdasarkan penjelasan di atas, berikut data jumlah Karyawan di Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya Tahun 2019-2023

No.	Unit Usaha	Jumlah Karyawan (Orang)				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Usaha Jasa Perdagangan	5	5	4	4	4
2	Unit Simpan Pinjam	4	4	4	4	4
3	Unit Rekanan dan Jasa	5	5	5	4	3
Total		14	14	13	12	11

Sumber : Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya pada Tahun Buku 2019-2023

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat adanya pengurangan karyawan dikarenakan ada karyawan yang meninggal dunia. Pada tahun 2023 pengurus menugaskan 4 orang karyawan di Usaha Jasa Perdagangan, 4 orang karyawan di Unit Simpan Pinjam dan 3 orang orang di Unit Rekanan Jasa.

Berikut adalah tabel pendapatan bulanan yang diterima oleh karyawan di Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya :

Tabel 1. 2 Presentase Gaji Karyawan terhadap UMK (Kabupaten Bandung) di Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya Tahun 2019-2023

Tahun	Waktu Kerja (hari)	Gaji Bulanan Perorang (Rp)	Upah Minimum Kabupaten (Rp)	Presentase Gaji Terhadap Upah Minimum Kabupaten (%)
2019	22	1,733,000	3,339,580	51
2020	22	1,846,300	3,623,778	50
2021	22	2,246,300	3,742,276	60
2022	22	2,246,300	3,774,861	59
2023	22	2,496,300	4,048,464	61

Sumber : Laporan Pertanggungjawaban Pengawas Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya pada Tahun Buku 2019-2023 Data Diolah

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa rata-rata perhitungan presentase gaji karyawan terhadap Upah Minimum Kabupaten (UMK) (Kabupaten Bandung) sebesar 56,2 %. Artinya bahwa rata-rata pendapatan bulanan karyawan di Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya masih berada di bawah rata-rata UMK yang berlaku. Pendapatan yang rendah ini akan berdampak pada kepuasan karyawan pada saat bekerja. Dengan demikian dapat diindikasikan bahwa karyawan merasa tidak puas dengan pendapatan yang telah diterima. Jika hal

ini terus terjadi maka akan berdampak kepada kinerja karyawan dan berdampak kepada pelayanan yang diberikan kepada anggota.

**Tabel 1. 3 Hasil Usaha Bersih Unit Usaha Koperasi
Konsumen Mulia RSUD Majalaya Tahun 2019-2023**

No	Unit Usaha	Tahun Transaksi	Pendapatan Bersih (Rp)	Presentase Perkembangan Unit Usaha (%)	Keterangan
1.	Usaha Jasa Perdagangan	2019	184,255,301		
		2020	180,124,751	-0,2	Turun
		2021	186,907,513	0,4	Naik
		2022	199,279,841	0,7	Naik
		2023	201,861,551	0,13	Naik
2.	Unit Simpan Pinjam	2019	808,194,308		
		2020	819,945,813	0,12	Naik
		2021	772,678,035	-0,6	Turun
		2022	773,191,523	0,06	Naik
		2023	782,593,692	0,12	Naik
3.	Unit Rekanan dan Jasa	2019	86,601,447		
		2020	113,227,587	0,30	Naik
		2021	59,061,176	-0,8	Turun
		2022	176,311,830	1,99	Naik
		2023	57,471,065	-0,7	Turun

Sumber : Laporan Pertanggungjawaban Pengawas Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya pada Tahun Buku 2019-2023 Data Diolah

Dilihat dari Tabel 1.3 unit usaha Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya mengalami fluktuatif (naik-turun) di semua unit usahanya. Menurunnya pendapatan dapat saja disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan dalam bekerja

sehingga menyebabkan kinerja karyawan yang kurang optimal.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, peneliti melakukan penelitian tentang Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya. Mengingat kepuasan kerja yang merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan maju atau tidaknya suatu koperasi. Maka berdasarkan latar belakang tersebut, penulis memfokuskan penulisan skripsi ini dengan judul : **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang penelitian, maka masalah-masalah yang timbul dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya.
3. Faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya.
4. Bagaimana upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja pada karyawan di Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan peneliti mampu menemukan solusi yang tepat atas permasalahan yang terjadi, sehingga kedepannya Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya akan menjadi lebih baik.

1.3.2 Tujuan Penelitian

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

- 1) Kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya.
- 2) Kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya.
- 3) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya.
- 4) Upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih banyak dalam ilmu manajemen sumber daya manusia terkait dengan kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan, baik secara teori maupun secara

pengimplementasiannya untuk menambah ilmu pengetahuan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Bagi koperasi diharapkan dapat memberikan masukan atau saran dalam upaya mengembangkan koperasi khususnya untuk meningkatkan kepuasan kerja maupun kinerja karyawannya. Serta dapat menjadi salah satu referensi bagi penulis lain yang melakukan penelitian mengenai topik yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas.

