

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Didalam menjalankan kehidupan, setiap orang memiliki cara masing-masing untuk bisa mencapai sebuah tujuan. Untuk bisa bertahan hidup, manusia membutuhkan sebuah pekerjaan entah itu pekerjaan ringan, sedang ataupun pekerjaan yang berat. Salah satu sektor usaha formal yang ada di Indonesia adalah koperasi. Koperasi sebagai salah satu jenis usaha yang diharapkan dapat berkontribusi dengan baik untuk kemajuan perekonomian negara Indonesia. Pemerintah Republik Indonesia dengan tegas menggariskan bahwa dalam rangka pembangunan nasional, koperasi harus menjadi soko guru dan wadah utama bagi perekonomian rakyat.

Koperasi merupakan suatu organisasi yang didirikan atas dasar gotong royong sekaligus menerapkan asas kekeluargaan. Hal ini sesuai dengan UUD 1945 Pasal 33 Ayat 1 yang berbunyi :

“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan”.

Berdasarkan pasal di atas, maka koperasi adalah salah satu badan usaha yang cocok untuk diterapkan, karena koperasi merupakan sistem ekonomi kerakyatan yang kegiatan usahanya tumbuh dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat.

Kedudukan koperasi di Indonesia dipertegas menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian pada Bab I (Ketentuan Umum) Pasal 1 Angka 1 menegaskan arti koperasi sebagai berikut:

“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”

Berdasarkan uraian di atas, koperasi merupakan badan usaha yang dapat membangun, memperjuangkan, mengembangkan potensi ekonomi serta meningkatkan ekonomi anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya, guna meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosial berdasar atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

Koperasi sangat perlu diarahkan peranannya, serta perlu dikelola agar koperasi benar-benar menerapkan prinsip koperasi dan kaidah-kaidah usaha ekonomi. Dengan demikian koperasi bisa menjadi organisasi atau badan usaha yang demokratis dan partisipatif. Sehubungan dengan itu, peranan koperasi menjadi sangat penting karena dalam melaksanakan ekonomi yang secara bersama-sama dapat menggaling kekuatan yang lebih besar untuk mencapai kesejahteraan yang lebih baik.

Koperasi dapat berjalan dengan baik jika didukung dengan Sumber Daya Manusia yang baik pula. Berkembang tidaknya koperasi sangat ditentukan oleh Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Untuk meningkatkan pengembangan koperasi agar visi dan misi koperasi dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan maka dalam menjalankan usahanya dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas serta berkompeten agar memberikan kontribusi yang baik.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa peran SDM sangat penting bagi koperasi dalam melaksanakan kegiatan usahanya. SDM perlu dikelola dengan baik agar sumber daya yang ada pada koperasi dapat dimanfaatkan dengan baik. Oleh karena itu, peran anggota pun harus diperhatikan untuk pengelolaan sumber daya yang tersedia. Tanpa adanya SDM yang baik, maka baik itu koperasi atau jenis usaha apapun tidak akan berkembang.

Maka dari itu, pengurus harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar karyawan dapat berkontribusi menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal sesuai dengan harapan koperasi. Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh beberapa koperasi dalam mengelola sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki yaitu ketika kinerja karyawan mengalami penurunan.

Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara (2001:67). Suatu koperasi akan berhasil dan efektif apabila ditopang oleh karyawan berkualitas yang memiliki kinerja baik, karena kinerja karyawan yang menurun dapat menghambat tercapainya tujuan atau target yang diharapkan oleh koperasi. Penurunan kinerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, tunjangan-tunjangan, fasilitas kerja, kesempatan

pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas atas pekerjaan yang diembannya. Dengan begitu, hasil kerja karyawan atau kinerja karyawan diharapkan akan mampu meningkat secara signifikan. Kinerja yang dimiliki karyawan perlu dijaga kestabilannya serta perlu ditingkatkan, karena kepuasan kerja dapat memberikan efek atau dampak baik itu dampak positif ataupun dampak yang negatif pada kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di KPRI-KPKS, yang bertempat di Jalan Pangeran Geusan Ulun No.75, Regol Wetan, Kotakulon, Kec. Sumedang Selatan, Kab. Sumedang, Jawa Barat 45311 yang berbadan hukum No. 7085/BH/DK-10/21.80. SK.KA Kanwil koperasi provinsi jawa barat. No.055/Kep/DK-10/DI/VII-80 akta pendirian didaftarkan tanggal 10 Juli 1980. KPRI-KPKS memiliki jumlah anggota per 31 desember 2024 sebanyak 1695 orang, dan diantaranya terdapat 5 orang pengawas dan 5 orang pengurus, serta 13 karyawan. Adapun unit usaha KPRI-KPKS sebagai berikut:

- a. Unit Simpan Pinjam

- b. Unit Mini Market Husada
- c. Unit Fotocopy
- d. Unit Sewa Gedung
- e. Unit Sewa Barang

Berdasarkan hasil survey pendahuluan yang dilakukan di KPRI-KPKS ditemukan fenomena atau masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Karyawan dengan tingkatan SLTA dan S1 merasa kurang puas selama bekerja karena upah atau gaji yang mereka terima masih dibawah UMK.

Berikut adalah tabel rekapitulasi imbalan balas jasa yang di terima karyawan selama bekerja di KPRI-KPKS :

Tabel 1.1 Rekapitulasi Pendapatan Karyawan KPRI-KPKS

No.	Tingkatan	Jumlah
1	SLTA	Rp. 950.000
2	S1	Rp. 1.250.000
3	Senior	Rp. 4.000.000

Sumber: KPRI-KPKS

Tabel 1.1 diatas menjelaskan bahwa karyawan di KPRI-KPKS memiliki gaji yang berbeda-beda, dan untuk tingkatan SLTA dan S1 masih tergolong jauh dibawah UMK Sumedang yaitu berada pada kisaran Rp. 3.241.929,67. Hal tersebut didukung oleh pendapat Moh. As'ad (2004:115) menjelaskan bahwa ada empat faktor diantaranya faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial, dan faktor psikologis.

Faktor finansial meliputi penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain. Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, besaran gaji pokok adalah minimal 75% dari upah total pegawai yang terdiri dari gaji bersih ditambah dengan tunjangan tetap.

Nilai gaji pokok diatur sesuai golongan jabatan dari yang terendah hingga tertinggi. Ada beberapa hal penting yang harus diperhatikan sebelum menghitung gaji karyawan, yaitu sebagai berikut.

1. Nilai Pekerjaan Di Pasaran
2. Kesesuaian Dengan Skala Upah
3. Kontribusi Bagi Perusahaan

Selain gaji yang diperoleh, karyawan KPRI-KPKS juga mendapatkan beberapa tunjangan sebagai berikut:

Tunjangan Menjelang Bulan Ramadhan

Tunjangan menjelang bulan ramadhan yang diberikan oleh KPRI-KPKS berupa uang tunai sebesar Rp.300.000 berlaku bagi semua karyawan dan anggota.

Tunjangan Hari Raya (THR)

Tunjangan hari raya yang diberikan oleh KPRI-KPKS kepada karyawannya berupa uang tunai sebesar 1 bulan gaji karyawan.

Tunjangan Pendidikan

Tunjangan pendidikan yang diberikan KPRI-KPKS bagi anak-anak dari karyawan yaitu sebesar:

- Rp. 200.000 untuk pendidikan SD
- Rp. 300.000 untuk pendidikan SMP
- Rp. 400.000 untuk pendidikan SMA
- Rp. 450.000 untuk pendidikan perkuliahan

Nominal tersebut didapatkan karyawan apabila anak dari karyawan tersebut baru memulai masa pendidikannya dan bila anak dari karyawan tersebut mendapatkan prestasi di sekolah/perkuliahannya.

Tunjangan Kematian

Tunjangan kematian diperoleh karyawan KPRI-KPKS jika ada salah satu dari keluarga karyawan tersebut yang meninggal, dan nominal yang didapatkan yaitu berupa uang tunai sebesar Rp.1.000.000

Tunjangan Kesehatan

Tunjangan kesehatan KPRI-KPKS diberikan kepada karyawan apabila ada karyawan yang sakit dan harus menjalani perawatan di rumah sakit dengan nominal berupa uang tunai sebesar Rp. 300.000 sampai dengan Rp. 500.000 tergantung berapa lama karyawan itu dirawat maksimal 3 hari rawat inap.

Tunjangan Pernikahan

Tunjangan pernikahan yang diberikan KPRI-KPKS kepada karyawannya adalah sebesar Rp. 300.000 sampai dengan Rp.500.000.

Tunjangan Musibah

Tunjangan musibah ini diberikan oleh KPRI-KPKS apabila ada karyawan yang mendapatkan musibah, dan nominal yang didapatkan berupa uang tunai sebesar Rp.500.000 sampai dengan Rp. 1.000.000.

Selanjutnya, faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi: jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

Untuk memperkuat penelitian ini dapat dilihat pada data rekapitulasi rencana dan realisasi pendapatan lima tahun terakhir masih ada yang belum terealisasi. Berikut data perkembangan rencana dan realisasi pendapatan KPRI-KPKS tahun 2020 sampai dengan tahun 2024 :

Tabel 1.2 Rekapitulasi Rencana dan Realisasi Pendapatan KPRI-KPKS Tahun 2020-2024

Tahun	Rencana Pendapatan (Rp)	Realisasi Pendapatan (Rp)	Persentase (%)	Keterangan
2020	4.562.367.170,00	4.653.557.034,00	102	Terealisasi
2021	4.767.369.500,00	4.310.300.455,00	90,41	Tidak Terealisasi
2022	4.387.725.000,00	4.247.064.481,00	96,79	Tidak Terealisasi
2023	4.265.962.500,00	4.335.651.314,00	101,63	Terealisasi
2024	4.383.650.000,00	4.110.152.053,00	93,76	Tidak Terealisasi

Sumber : Laporan RAT KPRI-KPKS 2020-2024

Tabel 1.2 di atas menjelaskan data rekapitulasi rencana dan realisasi pendapatan koperasi selama 5 tahun terakhir masih ada rencana yang belum bisa terealisasi sesuai yang diharapkan, karena menurut hasil wawancara dengan Ibu Hj. Rd. Ade Syafiartini, S.E selaku bendahara KPRI-KPKS mengatakan bahwa standar baik persentase untuk mencapai target yang diharapkan yaitu sebesar 100%. Namun, pada kenyataannya pada tahun 2021, 2022, dan 2024 persentase pendapatan kurang dari 100%. Pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 90,41% serta pada tahun 2022 mengalami sedikit kenaikan menjadi 96,79%. Lalu pada tahun berikutnya yaitu tahun 2023 pendapatan mengalami kenaikan kembali menjadi sebesar 101,63% dan pada tahun 2024 mengalami penurunan kembali sebesar 93,76%. Hal ini menunjukkan naik turunnya pendapatan atau tidak tercapainya target kemungkinan disebabkan oleh penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Permasalahan tersebut jika dibiarkan maka akan memberikan dampak negatif bagi koperasi karena dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan secara terus menerus apabila kepuasan kerja karyawan rendah. Penelitian terdahulu oleh Novita Marlia (2010) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung”. Kesimpulan yang didapat yaitu hubungan kepuasan kerja dengan kinerja adalah kuat pada karyawan CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung. Penelitian kedua oleh Gilang Adhi Prabowo (2015) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Balecatut Sleman Yogyakarta.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada KPRI-KPKS mengingat kepuasan kerja merupakan salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan maka peneliti bermaksud ingin mengkaji dan menganalisis tentang bagaimana kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan membahas mengenai **“DESKRIPSI KEPUASAN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di latar belakang, maka pokok permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada KPRI-KPKS.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada KPRI-KPKS.
3. Bagaimana upaya KPRI-KPKS dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menggambarkan tentang kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada KPRI-KPKS.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

Kepuasan kerja karyawan pada KPRI-KPKS.

Kinerja Karyawan pada KPRI-KPKS

Upaya-upaya yang dilakukan koperasi terhadap kepuasan kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan KPRI-KPKS

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- a. Mengetahui kesesuaian antara teori-teori yang diajarkan di bangku perkuliahan dengan praktik yang sesungguhnya di lapangan.
- b. Sebagai acuan untuk menilai kemampuan dalam menelaah, meneliti, serta menganalisis suatu permasalahan yang terjadi dan mengatasi permasalahan tersebut dengan ilmu yang telah diperoleh di bangku perkuliahan.
- c. Dapat memberikan pemahaman, serta pemikiran di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Khususnya terkait dengan kepuasan kerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dapat dijadikan informasi dasar bagi penelitian lebih lanjut yang lebih spesifik untuk penulisan skripsi.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi KPRI-KPKS dalam hal kepuasan kerja karyawan.