

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pembangunan di Indonesia kini sudah kembali membaik setalah melewati pandemi covid 19 yang sangat mengganggu sumber manusia sehingga banyak terjadi perubahan di berbagai sektor dan terhentinya pembangunan nasional yang di lakukan pemerintah. Pada masa ini pemerintah kembali melakukan pembangunan Nasional yang sangat di harapkan dapat membantu dan mewujudkan masyarakat yang makmur, sejahtera dan adil sesuai dengan isi sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar tahun 1945. Indonesia kaya akan berbagai jenis sumber daya yang membantu dalam memajukan perkembangan ekonomi dan membantu pembangunan ke arah yang lebih maju salah satunya dengan keberadaan koperasi di Indonesia. Koperasi merupakan salah satu sumber daya yang saat ini sangat membantu perekonomian indonesia dan memajukan pem bangunan nasional, koperasi merupakan organisasi ekonomi yang dimiliki dan di operasikan oleh orang seorang demi kepentingan bersama berdasar atas asas kekeluargaan, seperti yang dijelaskan dalam undang-undang dasar Republik Indonesia tahun 1945 hasil amandemen tahun 2002 pasal 33 bahwa:

1. Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan.
2. Cabang-cabang produksi yang penting bagi Negara dan menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh Negara.

3. Bumi, air dan kekayaan alam yang terkandung didalamnya dikuasai oleh Negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.
4. Perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional.
5. Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan pasal iiini diatur dalam undang-undang.

Ketetntuan tersebut sesuai dengan menurut Undang-Undang RI No. 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian Pasal 3 mengenai tujuan koperasi,yairtu:

“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”.

Hal tersebut menunjukan bahwa koperasi sebagai badan usaha membutuhkan sumber daya manusia untuk mengeolola dan menjalankan serta memenuhi target usaha yang dijalankan koperasi tersebut. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam koperasi karena potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset penting di dalam koperasi karena sangat membantu dalam menyokong pertumbuhan ekonomi. Untuk menjalankan semua kegiatan tersebut maka koperasi sangat membutuhkan adanya karyawan untuk bisa mengelola dan menjalakan semua kegiatan. Pada hakekatnya karyawan

merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah koperasi dalam memncapai tujuan Keberhasilan suatu koperasi pun dapat dilihat dari adanya sinergitas sumber daya manusia didalamnya antara pengurus, pengawas, karyawan serta anggota koperasi. Hal ini didukung oleh pendapat Malayu Hasibuan (2007:12) yang menyatakan bahwa:

“Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan,karena tanpa karyawan keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karryawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan ingin dicapai”.

Oleh karena itu koperasi harus banyak memperhatikan karyawannya sehingga mampu meningkatkan produktivitas agar bisa mencapai tujuan sebuah organisasi. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan maka koperasi harus mengetahui faktor- faktor kepuasan karyawannya.

Untuk itu koperasi harus memperhatikan faktor- faktor apa saja yang dapat membuat karyawan merasa puas. Hal tersebut sangat penting dikarenakan dengan adanya kepuasan di dalam diri karyawan maka hasil pekerjaan akan semakin baik.

Untuk mengarahkan karyawan agar dapat bekerja secara produktif maka karyawan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Organisasi yang baik tidak hanya memerlukan karyawan yang handal melainkan dalam hal kepuasan karyawan yang harus diperhatikan dengan serius oleh koperasi atau organisasi. Produktivitas menunjukan suatu hasil output yang di hasilkan oleh karyawan. Hasil yang dicapai menurun atau meningkat bisa disebabkan karena adanya rasa ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan maka harus adanya kepuasan yang dirasakan karyawan, karena dengan adanya kepuasan kerja maka karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien dengan mengandalkan keahlian sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada koperasi. Faktor-faktor yang harus diperhatikan koperasi mengenai kepuasan kerja seperti: Pekerjaan, promosi, gaji, rekan kerja, sikap kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Peran karyawan sebagai pelaku kegiatan usaha koperasi sangat perlu diperhatikan kepuasan karyawannya seperti : Promosi jabatan yang dilakukan koperasi, mempekerjakan karyawan sesuai dengan kemampuannya, memperhatikan tingkat komunikasi sehingga karyawan lebih terarah dalam bekerja dan perilaku pemimpin kepada karyawannya sehingga sangat perlu memperhatikan kepuasan kerja dan produktivitasnya. Koperasi harus memberikan sikap positif kepada karyawannya di unit usaha koperasi sehingga karyawan merasa puas dan bersunguh-sungguh dalam bekerja dengan memberikan kemampuan terbaiknya sehingga pekerjaan yang dikerjakan dapat dikerjakan dengan rasa tanggung jawab.

Usaha koperasi yang gagal atau menurun timbul salah satu penyebabnya karena karyawan merasa kurang di perhatikan dalam hal kepuasan kerja karyawan. Kurangnya tingkat kesadaran koperasi dalam memperhatikan kepuasan karyawan. Karyawan yang kurang produktif juga berpengaruh pada kemajuan usaha koperasi karena kurangnya landasan dalam bekerja sehingga memperlambat kemajuan hasil usaha koperasi.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam menghasilkan pendapatan usaha koperasi maka harus memberikan kepuasan terhadap karyawan karena dengan kepuasan yang diberikan kepada karyawan dapat memberikan energi yang mampu membangkitkan potensi, menumbuhkan rasa semangat kerja yang tinggi dalam meningkatkan produktivitas. Apabila karyawan merasa adanya kepuasan dalam pekerjaanya maka produktivitas karyawan akan meningkat dan karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Produktivitas karyawan merupakan satu hal yang penting untuk diperhatikan dalam sebuah koperasi. Karena masalah produktivitas akan mempengaruhi hasil output yang dihasilkan oleh karyawan. Karyawan yang tidak produktif dalam bekerja seperti karyawan yang masih belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan maka akan berdampak pada kelancaran organisasi atau koperasi. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaanya maka perlu ada kepuasan kerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan sangat bergantung pada kepuasan yang dirasakan setiap karyawannya. Baik atau buruknya hasil dari produktivitas akan sangat berpengaruh pada keberhasilan sebuah koperasi. Untuk memaksimalkan hasil kerja karyawan koperasi perlu mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawannya sehingga mampu mendorong semangat karyawan dalam bekerja dan menghasilkan hasil yang baik.

Koperasi Konsumen Karya Bersama didirikan pada tahun 2003 yang beralamat di Jalan Pajajaran No.154 Bandung Di PT Dirgantara Indonesia, Kota Bandung Jawa Barat. Koperasi Konsumen Karya Bersama merupakan koperasi primer ,yaitu koperasi yang didirikan oleh dan beranggotakan orang-seorang, dengan anggota para karyawan PT Dirgantara Indonesia. Anggota yang tercatat pada tahun 2023 sebanyak 584 orang.Para anggota yang masuk menjadi anggota koperasi terdorong oleh pemikiran sendiri dengan alasan bahwa dengan berkoperasi akan banyak mendapatkan manfaat ekonomi.

Koperasi Konsumen Karya Bersama memiliki 3 unit usaha. Adapun unit usahanya yaitu sebagai berikut:

1. Unit Usaha Simpan Pinjam

Dalam unit usaha ini anggota menyimpan dan meminjam dana dari koperasi untuk kepentingan masing-masing anggota koperasi.

2. Unit Perdagangan Umum

Dalam unit usaha ini Koperasi Konsumen Karya Bersama menyediakan jasa terkait jasa pengadaan kendaraan sepeda motor, sewa kendaraan, ATK sembako dan kebutuhan anggota lainnya.

3. Unit Jasa Photocopy

Dalam unut usaha ini menyediakan jasa photocpy

Dalam menjalankan seluruh kegiatan unit usaha Koperasi Karya Bersama koperasi di bantu oleh karyawan berjumlah 6 orang yang terbagi dalam setiap unit usaha. Pada 2 tahun kebelakang jumlah karyawan pada koperasi Konsumen Karya

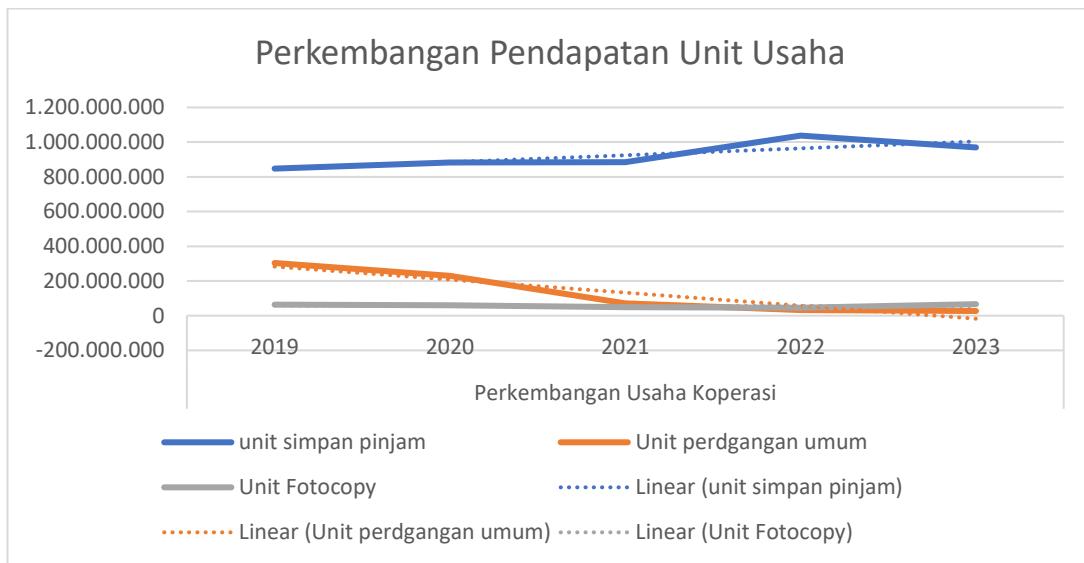
Bersama terdapat 9 orang. Namun dari tahun 2021-2023 karyawan berkurang dengan jumlah karyawan 6 orang. Berkurangnya karyawan disebabkan karyawan pensiun, menikah dan memilih keluar dan mencari pekerjaan di tempat lain. Berikut data perkembangan pendapatan unit usaha koperasi Konsumen Karya Bersama:

Tabel 1. 1 Perkembangan pendapatan Unit Usaha

Keterangan	Tahun				
	2019	2020	2021	2022	2023
Pendapatan simpan pinjam	847.583.292	883.672.786	844.066.758	1.037.846.719	969.254.065
N/T (%)		4,25	(4,48)	22,95	(6,60)
Pendapatan perdagangan umum	303.595.206	230.379.066	70.056.283	32.544.405	26.896.640
N/T (%)	--	(24,11)	(69,60)	(53,54)	(17,35)
Pendapatan Fotocopy	63.965.832	59.325.094	48.286.979	45.753.155	66.332.805
N/T (%)	--	(7,25)	(18,60)	(5,24)	44,97

(Sumber:Laporan Pertanggung Jawaban Koperasi Konsumen Karya Bersama)

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pendapatan unit simpan pinjam lebih besar dari pada unit perdagangan umum dan fotocopy. Namun pada tahun 2023 pendapatan unit simpan pinjam mengalami penurunan 6,60% dan pendapatan unit perdagangan umum juga mengalami penurunan 17,35%. Sedangkan pada pendapatan unit fotocopy pada tahun 2023 mengalami kenaikan 44,97%. Hal ini diduga karena kurangnya kepuasan karyawan. Sehingga bisa berdampak pada pendapatan dan realisasi koperasi. Berikut ini merupakan grafik renacana dan realisasi Koperasi Konsumen Karya Bersama .



Gambar 1. 1 Grafik Perkembangan Pendapatan Unit Usaha

Sumber:Laporan Pertanggun Jawaban Koperasi Konsumen Karya Bersama

Dari grafik di atas dapat dilihat jelas bahwa pendapatan unit simpan pinjam lebih besar dari pada unit perdagangan umum dan photocopy. Hal ini diduga karena kurangnya kepuasan karyawan. Sehingga bisa berdampak pada pendapatan dan realisasi koperasi. Hal tersebut dapat berdampak pada pendapatan dan realisasi koperasi. Berikut ini merupakan tabel dan grafik Rencana dan Realisasi Koperasi Konsumen Karya Bersama.

Tabel 1. 2 Rencana dan Realisasi dari Pendapatan Koperasi Konsumen Karya Bersama Tahun 2019 – 2023

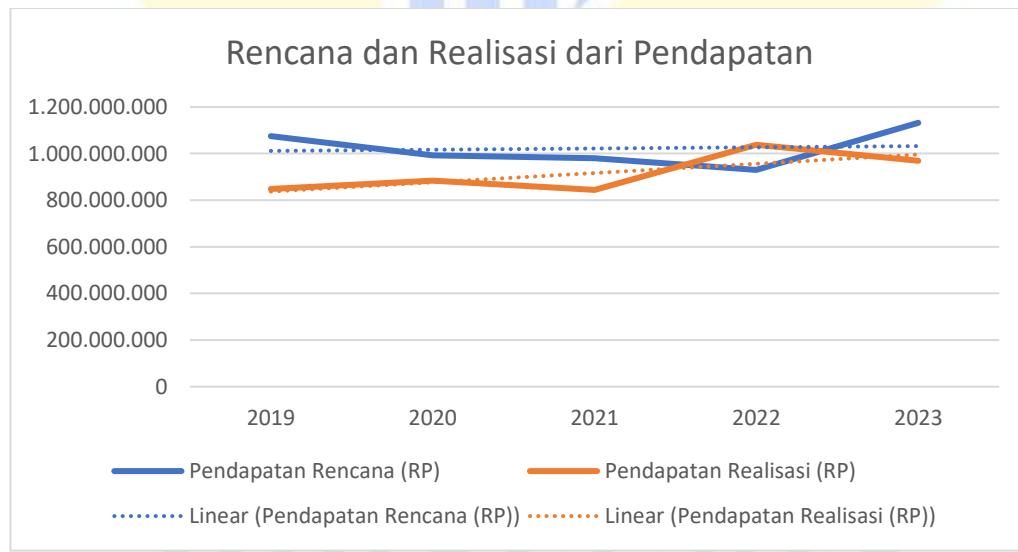
Tahun	Pendapatan (Rp)		Percentase Pencapaian Target
	Rencana (Rp)	Realisasi (Rp)	
2019	1.075.000.000	847.583.292	91,71%
2020	992.000.000	883.672.786	82,17%
2021	980.000.000	844.066.758	87,09%
2022	930.000.000	1.037.846.719	110,46%
2023	1.131.876.471	969.254.065	85,24%

Sumber:Laporan Pertanggun Jawaban Koperasi Konsumen Karya Bersama

Dari Tabel di atas dapat diketahui bahwa realisasi pendapatan rata-rata tidak mencapai rencana yang telah di anggarkan selama 5 tahun terakhir yang dapat dilihat pada persentase pencapaian target yang mengalami fluktuatif daritahun 2019 - 2023.

Hal tersebut bisa disebabkan karena kepuasan kerja yang rendah, manajemen yang tidak efektif meliputi, kepengurusan yang kurang efektif, komunikasi yang kurang jelas, pengambilan keputusan yang tidak secara terbuka dan kurangnya pengawasan. Sehingga bisa menyebabkan arasa ketidakpuasan oleh karyawan yang nantinya kan mengakibatkan pada hasil produktivitas yang dihasilkan menurun.

Berikut ini merupakan grafik Rencana dan RealisasPendapatan Koperasi Konsumen Karya Bersama Tahun 2019 – 2023.



Gambar 1. 2 Grafik Rencana dan Realisasi dari Pendapatan Koperasi Konsumen Karya Bersama Tahun 2019 – 2023

Sumber:Laporan Pertanggung Jawaban Koperasi Konsumen Karya Bersama

Hal tersebut dapat menunjukkan produktivitas karyawan pada Koperasi Konsumen Karya Bersama menurun. Dalam perjalanan Koperasi Konsumen Karya Bersama menghadapi beberapa masalah yang menyebabkan produktivitas karyawan menurun dan belum optimal.

Dalam hal ini yang bersangkutan dengan kehadiran karyawan Koperasi Konsumen Karya Bersama. Dalam hal ini yang bersangkutan dengan kehadiran karyawan Koperasi Konsumen Karya Bersama.

Untuk mengetahui persentase absensi diperoleh dari jumlah absensi dibagi hari efektif kerja karyawan dikali 100%. Untuk persentase kehadiran diperoleh dari persentase absensi dikurang 100% (Diputra dan Surya,2018).

Tabel 1. 3 Kehadiran Karyawan Konsumen Karya Bersama Tahun 2019 – 2023

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Hari Efektif Karyawan (Orang/Tahun)	Jumlah Absensi			Persentasi Absensi (%)	Persentasi Hadir (%)
				S	I	A		
1.	2019	9	253	8	9	8	1,8	98,2
2.	2020	9	248	29	21	13	2,8	97,2
3.	2021	6	253	18	8	6	2,1	97,9
4.	2022	6	256	12	9	9	2,0	98
5.	2023	6	256	16	17	10	2,7	97,3

Sumber: Data Absensi Karyawan Koperasi Konsumen Karya Bersama

Keterangan :

S : Sakit

I : Ijin

A : Alpa

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan Koperasi Konsumen Karya Bersama tidak mencapai 100% setiap tahunnya. Hal tersebut

dapat dilihat dari persentase kehadiran dari tahun ke tahun yang mengalami penurunan. Berdasarkan hasil wawancara bersama pengurus Koperasi Konsumen Karya Bersama dijelaskan bahwa masih terdapat karyawan yang alpa dalam setiap tahunnya. Jika setiap tahunnya masih terdapat karyawan yang alpa maka akan berpengaruh pada hasil output yang dihasilkan. Sehingga terdapat beberapa fenomena tentang Faktor-Faktor Kepuasan Kerja dan fenomena tentang Produktivitas di Koperasi Konsumen karya Bersama yaitu :

Berdasarkan hasil survey pendahuluan yang terjadi di Koperasi Konsumen Karya Bersama yang diperoleh dari tanggapan karyawan dan pengurus diantaranya:

1. Masih terdapat Kurangnya promosi jabatan di koperasi
2. Kurangnya transparansi dan komunikasi dari pihak pengurus dalam menjelaskan alasan di balik keputusan yang diambil sehingga dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan. Dikarenakan para pengurus bekerja pada 2 tempat yakni pada PT Dirgantara Indonesia dan juga pada koperasi sehingga kurangnya pengawasan langsung dari pengurus kepada karyawan. Hal tersebut berdampak pada komunikasi sering dilakukan melalui via telepon
3. Kurangnya keterlibatan dan semangat karyawan untuk melakukan tugas dan pekerjaannya.
4. Banyak Beban tugas yang dilakukan dalam waktu yang terbatas.
5. Karyawan merasa kurang mendapatkan arahan yang jelas dari pimpinan
6. Karyawan merasa kurang terlibat atau kurang didengar dalam proses pengambilan keputusan

Hal tersebut sangat berpengaruh pada produktivitas yang dihasilkan diantaranya:

1. Masih terdapat karyawan yang terlambat dalam mengerjakan atau mengumpulkan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
2. Masih terdapat beberapa karyawan yang kurang teliti dalam bekerja sedangkan banyak waktu luang tetapi tidak digunakan dengan baik oleh karyawan untuk mengerjakan ataupun menyelesaikan pekerjaannya.
3. Masih terdapat karyawan yang alpa sehingga menyebabkan produktivitas menurun
4. Masih terdapat karyawan yang pulang sebelum jam pulang kerja yang telah ditentukan
5. Kurangnya semangat kerja

Dari keterangan di atas menunjukkan bahwa karyawan kurang merasa puas sehingga kurang produktif dalam melakukan pekerjannya. Kepuasan merupakan suatu aspek pendorong dan sebagai daya penggerak utama bagi seseorang dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diharapkannya baik itu secara negatif atau positif. Menurut Hasibuan (2005:125) mengemukakan bahwa maksud dan tujuan dalam suatu organisasi dalam rangka mengembangkan organisasi tersebut, yaitu:

1. Meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas karyawan
4. Meningkatkan loyaltas dan integrasi karyawan

5. Meningkatkan kedisiplinan karyawan dan meningkatkan kehadiran kerja karyawan

Pengurus harus bisa mangarahkan karyawannya agar bekerja lebih produktif terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan harapan memberi kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Kepuasan yang tidak didapatkan karyawan akan berdampak pada timbulnya sikap atau tingkah laku yang negatif. Sebaliknya karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja mereka akan berusaha dan berupaya memaksimalkan pekerjaannya dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas yang baik.

Indikator produktivitas menurut Simamora (2012) meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Pada koperasi Konsumen Karya Bersama terdapat karyawan yang terlambat dalam mengerjakan tugas, kurangnya ketelitian dalam bekerja dan kurangnya semangat dalam bekerja. Indikator tersebut menjadi bahan evaluasi bagi setiap perusahaan, termasuk koperasi dalam menilai hasil produktivitas yang dihasilkan para karyawannya.

Indikator produktivitas menurut Edy Sutrisno (2017) meliputi semangat kerja. Di Koperasi Konsumen Karya Bersama kurangnya antusias karyawan dalam menjalankan tugas tugasnya. Indikator tersebut dijadikan sebagai bahan evaluasi koperasi dalam menilai hasil produktivitas yang dihasilkan. Dengan optimalnya suatu produktivitas, maka tujuan dari koperasi dalam pencapaiannya akan terpenuhi

serta kepuasan yang dirasakan karyawan akan meningkatkan hasil produktivitas yang baik.

Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa dalam kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja memiliki pengaruh terhadap berbagai faktor. Kepuasan dalam bekerja memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan, dan sebaliknya pengaruh ketidakpuasan dalam bekerja akan memberikan respon negatif terhadap pekerjaan tersebut. Ukuran untuk kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja tidak dapat disamakan kepada seluruh pegawai atau karyawan karena kebutuhan setiap pegawai atau karyawan berbeda. Kepuasan kerja juga sangat erat kaitannya dengan faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menyebabkan karyawan merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Tentunya jika sebuah perusahaan dapat menyediakan lingkungan kerja yang aman, hal ini akan berdampak pada besar kesejahteraan karyawannya dalam bekerja. Dalam proses kerja, pemimpin juga mau mendengarkan, memahami dan mengakui pendapat dan presensi kerja karyawannya tanpa ada masalah dan komunikasi yang lanacar antara mereka, yang memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Sehingga kepuasan tersebut akan berdampak pada tiga hal yaitu dampak terhadap Produktivitas, dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja dan dampak terhadap kesehatan.

Berdasarkan penelitian yang sebelumnya oleh Sulaiman, Abdul Safrin Daeng Talli tahun 2020 yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan” mengatakan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika seorang karyawan pada

perusahaan tidak merasa adanya kepuasan di dalam dirinya maka hal tersebut akan berpengaruh pada produktivitas yang di hasilkan oleh sebuah perusahaan. Artinya bahwa perusahaan atau organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja yaitu mengenai pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, hubungan dengan teman sekerja, promosi dan gaji atau upah yang erat kaitannya dengan produktivitas kerja.

Adapun penelitian lain yang pernah dilakukan oleh (Mumun Maemunah dan Budi Rismayadi, 2020) yang berjudul “Faktor-faktor Kepuasan Kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja karyawan sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan mengakibatkan perlu adanya tinjauan atau solusi untuk memperbaiki faktor-faktor kepuasan kerja yang menurun tersebut dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan fenomena yang terjadi dan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengajukan penelitian dengan judul :”**Analisis Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Karyawan.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Faktor – faktor apa saja yang memengaruhi Kepuasan Kerja Koperasi Konsumen Karya Bersama.
2. Bagaimana Produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Konsumen Karya Bersama.

3. Upaya-upaya apa saja yang perlu dilakukan koperasi untuk meningkatkan Produktivitas dan kepuasan kerja karyawan Koperasi Konsumen Karya Bersama.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mendeskripsikan secara jelas mengenai analisis kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan pada koperasi Konsumen Karya Bersama”.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk memberi jawaban atas permasalahan yang telah diidentifikasi yaitu:

1. mengetahui Faktor-faktor Kepuasan kerja karyawan Koperasi Konsumen Karya Bersama
2. mengetahui produktivitas karyawan di Koperasi Konsumen Karya Bersama
3. mengetahui upaya-upaya apa saja yang perlu dilakukan koperasi untuk meningkatkan Produktivitas dan kepuasan kerja karyawan Koperasi Konsumen Karya Bersama.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberi sumbangan pemikiran berupa informasi serta referensi untuk peneliti selanjutnya yang memiliki kaitan dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta dapat memberikan tambahan wawasan

dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

Diharapkan dapat berguna bagi aspek pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang lingkup koperasi dan aspek guna laksana bagi Koperasi Konsumen Karya Bersama dan diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan informasi bagi koperasi yang bersangkutan dalam pengembalian keputusan yang berkaitan dengan Analisis Kepuasan Kerja dalam upaya meningkatkan Produktivitas Karyawan dan dalam bidang manajemen sumber daya manusia memberikan manfaat bagi semua pihak.

1.4.2 Aspek Praktik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi pengurus “Koperasi Konsumen Karya Bersama” dalam menentukan kebijakan yang dapat dilakukan pada khususnya untuk mengatasi masalah Kepuasan kerja karyawan serta menjadi bahan penilaian dalam memecahkan masalah tentang produktivitas.

