

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu kunci penting dalam mendorong pembangunan ekonomi yang dapat meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat. Potensi Sumber Daya Manusia bisa dilihat dari kualitas barang dan jasa yang di hasilkan oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas. (Suparmin, Wardhani, & Ayuanti, 2023) mengatakan bahwa “Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan akan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki.” Hal itu dapat tercapai bila sumber daya memiliki produktivitas yang tinggi sehingga mendapatkan hasil yang berkualitas.

Indonesia mempunyai tiga pilar pembangunan perekonomian yaitu Koperasi, BUMN dan BUMS. Ketiga pilar tersebut memiliki peranan yang penting bagi kesejahteraan bangsa Indonesia. koperasi merupakan suatu organisasi atau badan usaha yang didirikan atas dasar gotong royong serta menerapkan asas kekeluargaan. Undang Undang Republik Indonesia 1945 Pasal (33) Ayat 1 berbunyi: “Perekonomian Indonesia disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan.”

Koperasi memiliki peran nyata dalam membantu membangun perekonomian Indonesia yang berdasarkan atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi yang mengutamakan kesejahteraan masyarakat bukan kepentingan golongan maupun individu. Sejalan dengan Burhanudin & Apriyanti (2025) "Organisasi Koperasi adalah salah satu usaha yang mendasarkan kegiatan-kegiatannya berdasarkan pada prinsip-prinsip kebersamaan dan saling tolong menolong"

Undang Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian Bab 1 Pasal 1 Ayat 1, berbunyi:

“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.”

Yuanita Indriani (2023:3) Menyatakan "Keberhasilan koperasi sebagai badan usaha yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat, sangat ditentukan oleh peran serta dan keterlibatan secara aktif dari seluruh manusia yang ada di dalam entitas koperasi". Bila koperasi mampu mengelola dengan baik serta mendayagunakan sumber daya manusia secara optimal tentunya akan mampu memajukan koperasi di masa mendatang. semakin ketatnya persaingan unit bisnis, koperasi harus berupaya berinovasi untuk memiliki daya saing yang lebih kuat. koperasi harus melakukan perubahan-perubahan untuk dapat meningkatkan kemampuan koperasi itu sendiri. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi menjadi salah satu jalan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh koperasi.

Perusahaan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting dalam menentukan keberhasilan dan kemajuan perusahaan. RF Bukhori, dkk (2024) “Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting dikarenakan perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi yang berguna bagi organisasi.” Termasuk koperasi, keberhasilan koperasi tergantung pada karyawan dalam mengelola koperasi. Koperasi Karyawan Koperasi Pegawai Kota Bandung selalu berupaya untuk membangun lingkungan kerja yang kondusif dan mempertahankan loyalitas kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Salah satu koperasi yang aktif di provinsi Jawa Barat adalah Koperasi Karyawan Koperasi Pegawai Kota Bandung, yang berlokasi di Jl. Wastukencana Blk No.5, Babakan Ciamis, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat. Memiliki status hukum No. 42 A/BH/9-12/67. Pada akhir tahun 2024, jumlah anggotanya mencapai 4.640 orang, dengan komposisi pengurus sebanyak 4 orang, pengawas sebanyak 3 orang, karyawan sebanyak 27 orang. Koperasi Pegawai Kota Bandung ini memiliki 3 unit usaha yaitu :

1. Unit Usaha Simpan Pinjam
2. Unit Usaha Niaga/Kredit Barang

Salah satu faktor kunci keberhasilan Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung adalah produktivitas kerja yang menentukan keberhasilan operasional, pegawai yang produktif mampu menjalankan tugas secara efisien dan

memberikan pelayanan terbaik kepada anggota, sehingga mendorong pertumbuhan dan keberlanjutan koperasi. Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung selalu berupaya dan mempertahankan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Soeripto, Chew, dan pheasant dalam Zunaidi dan Porwani (2023:150) “Konsep produktivitas mengacu pada konsep produktivitas sumber daya manusia. Secara umum konsep produktivitas adalah suatu perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*) persatuan waktu.” Sejalan dengan Nurpadi & Zulfiah (2023) mengatakan Agar karyawan bisa bekerja secara efisien dan efektif, maka perlu adanya perhatian khusus dalam pengelolaan organisasi.

Untuk menggambarkan kondisi produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung selama empat tahun terakhir, dapat dilihat melalui data pertumbuhan produktivitas. Berikut disajikan data produktivitas kerja koperasi selama periode 2022 hingga 2024:

Tabel 1.1 Produktivitas Unit Usaha Simpan Pinjam Dan Unit Usaha Niaga/Kredit Barang Pegawai Pemerintah Kota Bandung Tahun 2022-2024

Unit usaha simpan pinjam			
Tahun	Jumlah Peminjam (Orang)	Pendapatan Jasa (Rp)	Produktivitas (Rp)
2022	1.136	8.721.290.798	Rp 7.677.192
2023	1.077	9.260.252.999	Rp 8.598.231
2024	1.083	9.670.361.417	Rp 8.929.234

Unit usaha niaga/kredit			
Tahun	Jumlah Kredit Yang Dikeluarkan (Rp)	Pendapatan Niaga/Kredit (Rp)	Produktivitas (%)
2022	1.924.121.397	523.892.468	0,272
2023	5.085.510.499	651.754.388	0,128
2024	3.864.933.167	736.143.501	0,190

Sumber : Laporan RAT Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung

Dari Tabel 1.1 Menunjukkan produktivitas Unit Simpan Pinjam dan Unit Niaga/Kredit menunjukkan tren yang tidak stabil. Di Unit Simpan Pinjam, jumlah peminjam berkurang dan produktivitas meningkat secara sementara, menunjukkan beban kerja yang meningkat tanpa perbaikan kinerja yang berkelanjutan. Di Kredit Perdagangan/Barang, produktivitas menurun pada tahun 2023, dan meskipun meningkat pada tahun 2024, belum kembali seperti tahun 2022. Fluktuasi ini menunjukkan adanya masalah dengan lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan karyawan yang mempengaruhi konsistensi produktivitas koperasi.

Jumlah karyawan dari tahun ke tahun terus menurun, sementara target pendapatan terus meningkat. Di sisi lain, biaya untuk karyawan relatif ditekan dan cenderung stagnan. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas tinggi bukan semata karena kinerja karyawan meningkat, melainkan karena tekanan untuk menghasilkan output yang besar dengan sumber daya manusia dan biaya yang terbatas.

Data mengenai pertumbuhan produktivitas di unit Simpan Pinjam dan Unit Niaga/Kredit Barang Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung menunjukkan

tren yang tidak stabil dan mengindikasikan adanya masalah kinerja. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam kondisi ini adalah pengaruh lingkungan kerja serta tingkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif maupun kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak langsung terhadap produktivitas karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi pencapaian target koperasi secara keseluruhan.

Tabel 1.2 Absensi Karyawan Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung 2025

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Ketidakhadiran Karyawan (Orang)	Hari Kerja (Hari)	Presentase ketidakhadiran (%)
Januari	25	124	23	21,57
Februari	25	34	20	6,80
Maret	25	66	21	12,57
April	25	154	22	28,00

Sumber : Bagian Personalia (2025)

Berdasarkan Tabel 1.3 Berdasarkan data absensi Januari–April 2025, rata-rata persentase ketidakhadiran karyawan mencapai 17,24 %. Menurut Flippo dalam Wiratama dkk (2022) tingkat absensi di atas 10 % dikategorikan tidak wajar. Dengan demikian, kondisi absensi di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung dapat dikatakan tidak wajar dan berpotensi mengganggu stabilitas tim maupun produktivitas organisasi.

Tingginya tingkat absensi yang terjadi di koperasi menunjukkan adanya indikasi permasalahan internal yang tidak dapat diabaikan. Ketidakhadiran yang

terus meningkat dapat mencerminkan rendahnya motivasi, beban kerja yang tidak proporsional, kurangnya keterlibatan karyawan, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung. Menurut Yunita & Prawoto (2016) “Terdapat korelasi kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran. Artinya, telah terbukti bahwa karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya”

Kondisi ini dapat mengindikasikan adanya lingkungan kerja yang tidak mendukung serta ketidakpuasan kerja yang mungkin dirasakan karyawan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, beban kerja berlebih, serta tidak adanya keseimbangan antara usaha dan penghargaan dapat menurunkan semangat kerja dan loyalitas karyawan dalam jangka panjang. Hal ini selaras dengan Al-Mustajidi, Kurniawan, & Ruma (2025) Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat memicu stres pada karyawan, menurunkan semangat kerja, serta meningkatkan risiko keterlambatan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang sehat akan mendorong semangat kerja, menjaga kesehatan pegawai, meningkatkan konsentrasi, dan membantu penyelesaian tugas sesuai dengan yang ditentukan.

Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung memiliki karyawan dimana masing-masing karyawan memiliki tingkat jabatannya sendiri. Jabatan kerjanya meliputi: Manajer, Bagian Personalia, Bagian Niaga, Bagian Unit Simpan Pinjam, dan Staff. Absensi karyawan Koperasi Pegawai Kota Bandung dipengaruhi beberapa faktor seperti: sakit, izin, cuti, dan banyak karyawan tersebut masih

terlambat datang. Aturan Koperasi Pegawai Kota Bandung Ketidakhadiran akan dikenakan sanksi pemotongan gaji.

Dalam kegiatannya Koperasi Pegawai Kota Bandung juga membutuhkan lingkungan kerja yang baik dan sesuai keinginan karyawan karena dalam suatu pekerjaan, lingkungan kerja sangat mempengaruhi dalam melakukan kegiatan. Efektivitas dan produktivitas kerja karyawan sangat ditentukan oleh sejauh mana koperasi mampu mengelola serta memberdayakan sumber daya manusianya. Nurpadi & Zulfiah (2023) Hasil kerja karyawan akan sejalan dengan target organisasi apabila koperasi memberikan dukungan yang optimal. Oleh karena itu, penting bagi koperasi untuk memperhatikan kebutuhan karyawan yang berkaitan langsung dengan kelancaran aktivitas operasional. Adapun tabel dan prasarana pada Koperasi Pegawai Kota Bandung sebagai berikut:

Tabel 1.3 Kondisi Lingkungan Kerja

No.	Lingkungan Kerja	Kondisi
1	Pencahayaan	Penerangan baik
2	Penggunaan Warna	Warna dinding putih sehingga terang
3	Suhu Udara	Terdapat AC
4	Sirkulasi Udara	Tidak tercium bau
5	Kebisingan	Terdengar jelas karena dekat dengan jalan raya
7	Tempat Parkir	Keterbatasan tempat parkir
8	Mushola	terdapat mushola
9	Ruang kerja	Tidak terlalu luas
10	Fasilitas	Kurangnya alat printer
11	Kebersihan	Kurangnya penyediaan tong sampah

Sumber: Wawancara dengan Karyawan Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas memuat berbagai aspek kondisi lingkungan kerja di Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung, dapat diuraikan beberapa

temuan utama yang menunjukkan kondisi aktual di tempat kerja tersebut. Secara umum, terdapat beberapa aspek yang sudah berjalan dengan cukup baik. Dari segi pencahayaan, ruangan dinilai memiliki penerangan yang baik sehingga mendukung aktivitas kerja yang optimal. Penggunaan warna dinding putih juga memberikan kesan terang dan bersih yang secara psikologis bisa meningkatkan kenyamanan. Suhu udara terjaga dengan baik karena tersedianya pendingin ruangan (AC), serta sirkulasi udara cukup lancar dengan tidak tercium bau yang mengganggu. Selain itu, keberadaan mushola di lingkungan kerja mencerminkan perhatian terhadap kebutuhan spiritual karyawan.

Namun demikian, ada beberapa aspek lain yang masih perlu mendapat perhatian serius. Tingkat kebisingan cukup tinggi karena lokasi tempat kerja yang berada dekat dengan jalan raya, sehingga suara kendaraan sering terdengar dan dapat mengganggu konsentrasi kerja. Dari sisi keamanan, ketiadaan satpam menunjukkan lemahnya sistem pengamanan, yang dapat menimbulkan rasa tidak aman bagi karyawan maupun aset perusahaan.

Masalah lainnya adalah keterbatasan tempat parkir yang menyulitkan karyawan yang membawa kendaraan pribadi. Ruang kerja juga dinilai tidak terlalu luas, yang bisa berdampak pada kenyamanan dan efisiensi dalam bekerja. Selain itu, masih terdapat kekurangan dalam fasilitas penunjang, seperti kurangnya alat printer, serta kurangnya penyediaan tong sampah yang mengindikasikan lemahnya perhatian terhadap kebersihan lingkungan kerja.

Al-Mustajidi, Kurniawan, & Ruma (2025) Mengemukakan Lingkungan kerja yang baik menjadi motivasi bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Dengan lingkungan kerja yang baik, produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan membuat karyawan kurang loyal terhadap pekerjaan mereka, sehingga produktivitas pun menurun. Oleh karena itu, perbaikan pada aspek kebisingan, keamanan, fasilitas kerja, serta kebersihan sangat dianjurkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih ideal dan mendukung produktivitas yang lebih tinggi.

Tabel 1.4 Penurunan Jumlah Karyawan Koperasi Pegawai Kota Bandung Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Karyawan Awal (Orang)	Jumlah Karyawan Akhir (Orang)	Rata-rata Karyawan (Orang)	Karyawan Keluar (Orang)	Labor Turnover Rate (%)
2021	30	29	29	1	3,39
2022	29	28	28	1	3,51
2023	28	27	27	1	3,64
2024	27	27	27	0	0

Sumber : Laporan RAT Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung

Berdasarkan Tabel 1.5 Data jumlah karyawan tahun 2020 hingga 2024, terjadi penurunan dari 30 menjadi 27 orang. Meskipun tingkat turnover karyawan per tahun berada pada angka yang masih tergolong sedang (3,39% hingga 3,64%), tren ini menunjukkan pola konsisten yang dapat mengindikasikan permasalahan internal, seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif atau tingkat kepuasan kerja yang rendah. Oleh karena itu, penting untuk meneliti lebih lanjut faktor-

faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan, mengingat perputaran tenaga kerja meskipun tidak tergolong tinggi dapat berdampak pada stabilitas tim serta menurunkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan yaitu penanggung jawab mini mart Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung ditemukan sejumlah permasalahan yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka yaitu jumlah pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan yang menyebabkan beban kerja menjadi tidak seimbang. karyawan terkadang harus menangani lebih dari satu tanggung jawab atau posisi karena keterbatasan jumlah pegawai. Hal ini menyebabkan mereka merasa keteteran dan tidak fokus terhadap tugas utamanya.

Faktor yang tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan produktivitas yaitu kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan pribadi karyawan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan. Yunita & Prawoto (2016) menyatakan “Salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang”

Masalah produktivitas tidak dapat dipisahkan dari kondisi tempat kerja dan tingkat kepuasan karyawan. Pengamatan menunjukkan kelemahan dalam beberapa aspek lingkungan kerja, seperti tingkat kebisingan yang tinggi akibat

lokasi dekat jalan tol, ruang parkir yang terbatas, kurangnya petugas keamanan, ruang kerja yang sempit, dan fasilitas pendukung yang tidak memadai seperti printer dan tempat sampah. Kondisi-kondisi ini berpotensi mengurangi kenyamanan dan konsentrasi karyawan saat bekerja.

Selain itu, data kehadiran dari Januari hingga April 2025 menunjukkan tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 17,24%, jauh melebihi batas yang dapat diterima menurut standar Flippo. Wawancara dengan karyawan juga mengungkap beban kerja yang tidak seimbang, dengan beberapa karyawan harus menangani lebih dari satu tanggung jawab akibat kekurangan karyawan. Faktor-faktor ini dapat mengurangi kemampuan koperasi untuk mempertahankan produktivitas optimal.

Melihat fenomena yang telah diuraikan, peneliti menyimpulkan perlunya mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, serta mengidentifikasi upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mendorong peningkatan produktivitas melalui kedua faktor tersebut. Oleh karena itu, peneliti merumuskan pertanyaan penelitian yaitu sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, serta upaya apa saja yang dapat ditempuh untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung. Penelitian ini dilakukan secara lebih mendalam dengan menggunakan metode studi kasus dan menganalisis data melalui metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif, dengan objek penelitian pada Koperasi

Pegawai Pemerintahan Kota Bandung dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung)**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan koperasi pegawai pemerintahan kota bandung.
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan koperasi pegawai pemerintahan kota bandung.
3. Bagaimana lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada koperasi pegawai pemerintahan kota bandung.
4. Upaya-upaya apa saja yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Identifikasi masalah yang telah penulis jabarkan sebelumnya, tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung.
4. Mengetahui upaya-upaya apa saja yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait dengan pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini juga berupaya memperkaya literatur Manajemen Sumber Daya Manusia yang selama ini lebih banyak berfokus pada sektor perusahaan atau industri, dengan menghadirkan situasi koperasi sebagai objek kajian. Mengingat koperasi memiliki karakteristik tersendiri seperti asas kekeluargaan, partisipasi anggota, dan tujuan bersama, maka temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan sudut pandang baru dalam penerapan teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan kajian sejenis di lingkungan koperasi.

1.4.2 Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi karyawan, manajer koperasi, dan pengurus koperasi sebagai suatu acuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Agar koperasi bisa menentukan strategi untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi misi koperasi.