

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi, persaingan di ranah ekonomi semakin ketat. Oleh karena itu, setiap perubahan yang muncul harus diperhitungkan dan diantisipasi. Demikian pula dengan para pelaku ekonomi khususnya koperasi, khususnya dalam hal kondisi operasional koperasi harus proaktif dalam pengambilan keputusan, agar tidak membiarkan koperasi kehilangan peluang keuntungan yang ada atau sebaliknya akan merugikan koperasi. Dalam kaitan ini, koperasi perlu lebih tahan terhadap perubahan dan persaingan yang terjadi di lingkungan koperasi itu sendiri atau bersaing dengan lembaga keuangan non-perbankan lainnya, baik dalam skala regional, nasional, maupun internasional.

Koperasi di Indonesia telah ada sejak zaman penjajahan Belanda yang didirikan oleh seorang tokoh yaitu RA Wiria Atmaja pada tahun 1896. Sejak saat itu, koperasi terus berkembang hingga mengambil peran penting dalam meningkatkan perekonomian Indonesia.

Pemerintah Republik Indonesia telah menegaskan bahwa dalam rangka pembangunan ekonomi nasional, salah satu solusinya adalah melalui pengembangan koperasi. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian menegaskan bahwa koperasi memiliki peran sebagai penggerak ekonomi rakyat dan juga sebagai badan usaha yang berkontribusi dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan sejahtera. Hal ini didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, serta terintegrasi dalam

sistem perekonomian nasional. Prinsip-prinsip ini merujuk pada usaha bersama yang berlandaskan pada asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi. Karena itu, koperasi harus terus beradaptasi dan inovatif dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang muncul. Oleh karena itu, koperasi perlu disosialisasikan kepada seluruh masyarakat agar koperasi dapat memberikan manfaat untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi rakyat.

Aspek-aspek yang dapat mendukung koperasi sebagai suatu organisasi bisnis harus dapat tumbuh dan berkembang secara mandiri serta mampu bersaing dengan usaha lain. Diantaranya adalah pengelolaan koperasi yang profesional dengan menyediakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kualitas tinggi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia khususnya dalam organisasi koperasi meliputi pengurus, pengawas, karyawan, dan anggota. Pengurus dan pengawas diangkat oleh anggota dalam rapat anggota, sedangkan karyawan diangkat oleh pengurus dan bertanggung jawab kepada pengurus.

Penerapan sumber daya manusia yang baik kepada karyawan sangat diperlukan dalam pengelolaan koperasi guna tercapainya kualitas dan efektifitas kinerja manusia yang baik serta memberikan pelayanan yang maksimal kepada anggota. Peningkatan kinerja karyawan dan kepuasan kerja yang sangat tinggi, serta kerjasama yang baik dari seluruh unsur manajemennya.

Apabila terdapat kesesuaian tersebut maka akan tercipta kerjasama yang baik bagi koperasi dengan karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi pengurus

untuk mengidentifikasi kebutuhan karyawannya dengan memenuhi semua kebutuhan yang mereka butuhkan, yang akan meningkatkan kepuasan mereka.

Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terkait dengan pekerjaan yang dihadapinya. Kepuasan kerja merupakan faktor yang cukup penting dalam sebuah perusahaan karena memiliki potensi untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Perusahaan juga harus memperhatikan faktor kepuasan yang menjadi harapan karyawan, berupa kebutuhan dan keinginan. Kepuasan kerja akan mempengaruhi atau berdampak pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh suatu organisasi atas prestasi kerja atau hasil kerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pentingnya kinerja karyawan tidak hanya terdapat pada organisasi atau perusahaan saja, tetapi pada semua badan usaha lainnya, salah satu badan usaha yang harus memperhatikan kinerja karyawan adalah koperasi.

Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung berdiri pada tanggal 21 Oktober 1976 dan berbadan hukum dengan nomor 3604/BH/PAP/KWK.10/II/1998 yang berlokasi di jalan Pasteur No. 38 Bandung. Dalam perjalanannya telah banyak mengalami perubahan, baik perkembangan struktur, pengurus, konsep dan sistem kerja berdasarkan kegiatan usaha yang melayani anggotanya maupun pertumbuhan Koperasi.

Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung merupakan koperasi primer yang artinya koperasi ini didirikan oleh dan beranggotakan orang-seorang. Unit usaha yang dikelola adalah:

1. Unit simpan pinjam;
2. Unit warung makanan & minuman (Mamin); dan
3. Unit minimarket (Aglonemart).

Dalam menjalankan usahanya Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung dikelola oleh 4 orang pembina, 3 orang pengawas, 11 orang pengurus, 14 orang karyawan dan memiliki anggota sebanyak 2.156 orang. Selain itu Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung memiliki karyawan juga sebagai anggota, sehingga mempunyai amanat lebih yang diberikan oleh pengurus dan para anggota koperasi.

Adapun jumlah karyawan Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung tahun 2018-2022 sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Perkembangan (%)
2018	12	0
2019	12	0
2020	11	(8)
2021	11	0
2022	14	27

Sumber: Laporan pertanggung jawaban pengurus tahun 2018-2022 Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung

Berdasarkan Tabel 1.1 menggambarkan bahwa adanya kenaikan jumlah karyawan dari tahun 2018-2022. Pada tahun 2022 tercatat bahwa jumlah karyawan mengalami kenaikan sebesar 27% dimana untuk penambahan jumlah karyawan diadakan rekrutmen di Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung.

Penambahan jumlah karyawan Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung menjadi 14 orang diharapkan dapat menunjukkan kinerja yang maksimal untuk mengembangkan koperasi. Namun dalam pelaksanaannya, dengan penambahan karyawan menjadi 14 orang ternyata tidak semuanya memiliki kinerja yang optimal. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pengurus yang menyatakan bahwa terdapat beberapa karyawan yang kinerjanya kurang baik, seperti melakukan pekerjaan yang diberikan atasan kadang kurang teliti, misalnya ada kesalahan dalam menghitung cicilan anggota sehingga karyawan harus mengulang pekerjaannya. Beberapa karyawan juga belum bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik karena kurangnya keterampilan yang dimiliki, misalnya terjadi minus uang pada karyawan bagian kasir sehingga karyawan harus bertanggung jawab untuk menggantinya. Hal tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan belum optimal. Padahal kinerja sangat penting dalam konteks organisasi karena mencakup berbagai aspek termasuk sikap dan perilaku, yang dapat menguntungkan atau justru dapat merugikan organisasi.

Kinerja organisasi tergantung pada kinerja setiap karyawan, serta setiap individu dalam melakukan pekerjaannya. Di Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung, masih terdapat karyawan yang kurang disiplin dalam kehadiran kerja.

Adapun tingkat absensi karyawan Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung selama bulan September-Desember 2022 dan bulan Januari 2023 sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Tingkat Absensi Karyawan Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi (Orang/Bulan)		Jumlah Absensi (Orang/Bulan)	Persentasi Ketidakhadiran (%)
				Izin	Tanpa Keterangan		
1	September	14	22	5	6	11	3,57
2	Oktober	14	21	7	7	14	4,76
3	November	14	22	19	5	24	7,79
4	Desember	14	22	9	5	14	4,55
5	Januari	14	21	12	6	18	6,12

Sumber: Data Absensi Karyawan Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi karyawan Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung berdasarkan presentasi ketidakhadiran mengalami fluktuatif yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti izin dan tanpa keterangan. Presentasi ketidakhadiran tertinggi pada bulan November yaitu 7,79% dan persentasi ketidakhadiran terendah pada bulan September sebesar 3,57%.

Dengan adanya beberapa karyawan yang kurang disiplin dan tingginya tingkat absensi dalam bekerja dapat mengindikasikan bahwa kinerja karyawan menurun dan kurang optimal.

Seperti yang diungkapkan Reni Chairunnisah (2021) Kemampuan karyawan tercermin dalam kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif, penting untuk memiliki karyawan yang memenuhi kriteria dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Setiap organisasi akan berupaya terus meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai dengan sukses.

Hasil penelitian sebelumnya dapat menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harper Purwakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey deskriptif dan eksplanatori dengan menggunakan metode analisis data berupa regresi linier sederhana, yakni alat analisis data SPSS 20. Kemudian dari hasil penelitian disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan masuk dalam kategori tinggi dan kinerja karyawan masuk dalam kategori tinggi juga serta kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harper Purwakarta. (Herni Suryani. 2022)
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Post Indonesia di Manado. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun hasil diperoleh yaitu variabel Kepuasan Kerja terhadap

Kinerja Karyawan adalah positif, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Jadi dapat dibuktikan bahwa Kepuasan Kerja juga berpengaruh dalam Kinerja karyawan. (Ventje Tatimu. 2021)

Berdasarkan hasil survei pendahuluan, penulis dapat menemukan fenomena permasalahan yang terjadi pada Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung yaitu:

1. Kurang telitinya karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang mengakibatkan pengulangan hasil pekerjaannya.
2. Kurangnya keterampilan yang dimiliki karyawan menjadikan beberapa karyawan belum bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik.
3. Rendahnya disiplin karyawan dalam kehadiran bekerja masih ada beberapa karyawan yang sering izin dan tidak hadir tanpa keterangan.

Pada Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung juga ditemukan beberapa indikator mendasar mengenai penyebab timbulnya ketidakpuasan kerja, diantaranya:

1. Belum diadakannya evaluasi kinerja karyawan dan pemilihan karyawan berprestasi atau minimnya pemberian reward terhadap hasil kerja karyawan.
2. Belum adanya promosi jabatan bagi karyawan setelah lamanya bekerja.
3. Upah yang didapatkan dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota Bandung (UMK).

Jika karyawan tidak merasakan kepuasan dalam pekerjaannya hal ini dapat menghambat mereka mencapai tingkat kepuasan kerja yang diharapkan, serta

berpotensi memunculkan sikap atau perilaku yang tidak positif. Sebaliknya, karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja mereka akan berusaha mengoptimalkan dengan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung maka peneliti bermaksud untuk mempelajari dan menganalisis tentang tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung. Karena kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan maju atau tidaknya suatu koperasi maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan pokok bahasan mengenai **“Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan oleh penulis, maka dapat diidentifikasi permasalahan utama sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung
3. Bagaimana upaya yang harus dilakukan koperasi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan secara jelas mengenai analisis kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk:

1. Mengetahui kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung
2. Mengetahui kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung
3. Mengetahui upaya-upaya apa saja yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pengetahuan dan pemahaman yang diperoleh, khususnya terhadap masalah yang diteliti yaitu analisis kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan, koreksi dan informasi yang berguna bagi Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meminimalisir kemungkinan terjadinya penurunan kinerja karyawan, untuk perkembangan dan kemajuan koperasi serta membantu dalam pengambilan keputusan untuk memecahkan masalah yang dihadapi.