BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pembangunan merupakan suatu proses perubahan secara terus menerus dan berkesinambungan untuk menuju ke arah tujuan yang ingin dicapai yaitu masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dengan menitikberatkan pada pembangunan di bidang ekonomi. Bidang pembangunan ekonomi ini mengenal tiga pelaku ekonomi yang diakui keberadaannya di Indonesia yaitu Badan Usaha Koperasi, Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS).

Keberadaan koperasi sebagai badan usaha secara tegas dicantumkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian yang merupakan penjabaran dari Pasal 33 ayat 1 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan.

Berdasarkan pernyataan tersebut diatas jelas bahwa kedudukan koperasi mempunyai sumber hukum yang kuat, dan keberadaan koperasi tidak perlu diragukan sebagai lembaga ekonomi yang sejalan dengan nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat Indonesia.

Kehadiran koperasi sebagai salah satu pelaku ekonomi dalam perekonomian Nasional Indonesia diharapkan mampu memberikan peran tersendiri dalam usahanya untuk menyejahterakan anggota dan masyarakat pada umumnya yaitu memperluas lapangan kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat serta pemerataan pembangunan sehingga tercipta masyarakat maju, adil dan makmur.

Koperasi sebagai suatu organisasi bisnis harus dapat tumbuh dan berkembang secara mandiri serta mampu bersaing dengan badan usaha lainnya. Untuk itu perlu ditingkatkan aspek-aspek yang dapat menunjang hal tersebut, diantaranya melalui pengelolaan koperasi secara profesional dengan pengadaan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting dan paling menentukan bagi kelancaran jalannya proses manajemen. Pendayagunaan sumber daya manusia (karyawan) perlu dikelola secara profesional oleh pengurus supaya karyawan dapat berkontribusi secara optimal, menjalankan tugas dan fungsinya dengan harapan dari pengurus pada koperasi. Apabila terdapat kesesuaian tersebut maka akan terciptanya kerja sama yang baik bagi koperasi dengan karyawan. Maka dari itu sangat penting bagi pengurus dalam menyatukan kebutuhan karyawan dengan dipenuhinya seluruh kebutuhan yang ia butuhkan, maka akan meningkatkan kepuasan pada dirinya.

Kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan salah satu alat bagi koperasi dalam mewujudkan tujuan utamanya yaitu dalam mensejahterakan anggota. Kinerja

yang dimiliki karyawan perlu dijaga kestabilannya serta ditingkatkan, karena kepuasan kerja cenderung berpusat pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja akan memberikan efek atau dampak pada kinerja karyawan.

Koperasi Karyawan Bank BJB “ZIEBAR”, merupakan koperasi karyawan bank BJB yang meliputi seluruh Karyawan Kantor Pusat, Cabang – Cabang, KCP dan Kantor Kas bankBJBseluruh Indonesia sesuai dengan hasil keputusan RAT tahun buku 2010. Koperasi Karyawan bank BJB “ZIEBAR”, didirikan sesuai Surat Keputusan Kantor Dinas Koperasi, Pengusaha Kecil dan Menengah Kota Bandung dengan Badan Hukum Nomor : 7887/BH/DK-1/1/1983 tanggal 21 September 1983, dan sudah mengalami perubahan terakhir yaitu akta Notaris nomor : 22, tanggal 25 Agustus 2016.

Koperasi Ziebar dikelola 3 orang pengurus, 3 orang pengawas, 22 orang karyawan dengan jumlah anggota 3.437 orang per 31 Desember 2018. Dalam menjalankan usahanya, Koperasi Ziebar pernah mengalami pasang surut, namun berkat pembinaan dari berbagai jajaran yang terkait dan berkat kesetiaan para anggotanya dan kerja keras dari perangkat organisasinya, maka Koperasi Karyawan Bank BJB “ZIEBAR”, dapat mempertahankan usahanya. Dalam perkembangannya, Koperasi Ziebar memiliki dua unit usaha yaitu Unit Simpan Pinjam dan Unit Penjualan Barang ATK dan Promosi.

Koperasi Karyawan Bank BJB “ZIEBAR” bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup anggotanya. Demikian pada unit di Koperasi Ziebar yaitu unit usaha simpan

pinjam, tujuan diadakannya unit usaha ini yaitu untuk menunjang pengembangan usaha anggota koperasi. Sedangkan kegiatan unit usaha penjualan barang ATK dan promosi, unit ini merupakan unit yang kegiatannya adalah jual beli barang ATK dan promosi untuk memenuhi kebutuhan pasar (Bank BJB).

Berdasarkan hasil survei pendahuluan, ditemukan fenomena masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan di Koperasi Ziebar yaitu tingkat pendapatan pada lima tahun terakhir yang fluktuatif dan terjadi penurunan pada tahun 2018. Berikut data perkembangan pendapatan Koperasi Ziebar Tahun 2014-2018 :

Table 1.1 Perkembangan Pendapatan Koperasi Karyawan Bank BJB "ZIEBAR" 2014-2018

Tahun	Unit Simpan Pinjam (Rp)	Unit Penjualan Barang ATK dan Promosi (Rp)	Pendapatan (Rp)	N/T (%)
2014	1.740.806.080	955.848.309	2.696.654.389	-
2015	3.032.601.136	15.939.293.782	18.971.894.918	603
2016	4.430.125.612	8.593.175.584	13.023.301.196	(31)
2017	5.761.922.160	10.026.961.408	15.788.883.568	21
2018	5.012.776.315	8.977.013.074	13.989.789.389	(11)

Sumber: Kantor Koperasi Ziebar

Berdasarkan Tabel 1.1 menjelaskan perkembangan pendapatan yang mengalami fluktuasi selama 5 tahun terakhir, pada tahun 2015 terjadi kenaikan sebesar 603% dari tahun sebelumnya, kemudian di tahun 2016 terjadi penurunan sebesar 31%. Lalu ditahun selanjutnya yaitu tahun 2017 pendapatan naik kembali sebesar 21% sedangkan di tahun 2018 terjadi penurunan sebesar 11%. Hal ini menunjukkan bahwa kurang maksimalnya kinerja karyawan karena tidak stabilnya

pendapatan atau mampu naik disetiap tahunnya. Dari Tabel 1.1 di atas dapat diduga bahwa jumlah pendapatan yang mengalami fluktuasi karena karyawan yang merasa tidak puas dalam bekerja sehingga pelayanan yang diberikan kepada anggota pun menurun dan mengakibatkan penurunan partisipasi anggota.

Hal ini terlihat dari indikasinya diantaranya yaitu:

1. Karyawan yang masih kurang inisiatif dalam melakukan tugasnya yang mengakibatkan terlambatnya hasil laporan pekerjaan. Misal pada pekerjaan yang seharusnya dalam kurun waktu 1 (satu) hari selesai, namun dapat diselesaikan dalam waktu 2-3 (dua sampai tiga) hari.
2. Kurang telitinya karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang mengakibatkan mengulang kembali hasil pekerjaannya.
3. Tidak adanya jaminan jenjang karier yang akan datang sehingga karyawan kurang termotivasi dan kurang puas dalam bekerja dan berpengaruh pada kinerjanya.
4. Masih ada beberapa karyawan yang belum bisa menyelesaikan tugasnya sendiri karena terbatasnya *skill* yang dimiliki, sehingga perlu adanya *backup* dari rekan kerja dengan jabatan yang sama untuk menjalankan pekerjaan tersebut, terlebih lagi pendiskripsiaan pekerjaan belum dilaksanakan dengan benar.
5. Tingkat kehadiran karyawan yang fluktuatif, yang menggambarkan rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan dampak dari pelaksanaan kerja, secara tidak langsung kepuasan kerja juga akan memengaruhi kedisiplinan karyawan yang dapat dilihat dari tingkat absensi. Para karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja akan malas bekerja dan cenderung lebih sering absen sehingga tingkat absensi menjadi tinggi, demikian pula sebaliknya karyawan yang memperoleh kepuasan kerja menjadi semangat dan kemungkinan mangkir sangatlah kecil sehingga tingkat absensi cenderung menjadi rendah. Tingkat kehadiran karyawan dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 1.2 Perkembangan Tingkat Kehadiran Karyawan Tahun 2014-2018

Periode Tahun (2013-2017)	Kehadiran (%)	Izin (%)	Tanpa Keterangan/Alpa(%)	Sakit (%)
2014	76	4	12	8
2015	87	6	4	3
2016	89	3	5	3
2017	88	4	6	2
2018	85	4	4	7

Sumber: *Kantor Koperasi Ziebar*

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa persentase kehadiran karyawan selama 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi, dimana pada tahun 2014-2016 tingkat persentase kehadiran karyawan mengalami kenaikan. Sedangkan pada tahun 2017-2018 tingkat kehadiran karyawan mengalami penurunan, menggambarkan rendahnya kinerja karyawan, sehingga akan mempengaruhi hasil kerja. Apabila tingkat presentase kehadiran yang rendah terus berlanjut, maka dapat mengakibatkan kinerja karyawan tidak produktif. Tingkat kehadiran yang fluktuatif

ini diakibatkan oleh adanya ketidakhadiran. Ketidakhadiran karyawan disebabkan karena adanya berbagai alasan yang diberikan seperti sakit, izin dan tanpa keterangan (alpa) sehingga akan berpengaruh pada kinerja karyawan dan target dari tujuan koperasi yang hendak dicapai. Hal ini diduga karena balas jasa yang tidak adil/sesuai, lingkungan kerja dan rekan kerja yang tidak mendukung, sehingga mempengaruhi pada kepuasan kerja karyawan.

Berbagai penelitian mengenai kepuasan terhadap kinerja karyawan telah dilakukan terlebih dahulu. Penelitian Edwina Periska (2015) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sangat erat kaitannya, artinya kepuasan kerja berhubungan dengan banyak faktor di dalam perusahaan dengan memotivasi pegawai, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif serta bagaimana menciptakan lingkungan dan iklim kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Penelitian kedua oleh Novita Marlina (2010) yang juga menyatakan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja adalah kuat pada karyawan CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung.

Hal ini perlu diperhatikan karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas

pekerjaannya. Dengan demikian kinerja dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Koperasi Karyawan Bank BJB “ZIEBAR” maka peneliti bermaksud ingin mengkaji dan menganalisis tentang tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Bank BJB “ZIEBAR”. Mengingat kepuasan kerja merupakan salah satu komponen 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 Kepuasan Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Karyawan Bank BJB “ZIEBAR”
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Bank BJB “ZIEBAR”.
3. Bagaimana hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.
4. Bagaimana upaya Koperasi Karyawan Bank BJB “ZIEBAR” dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan secara jelas mengenai kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Bank BJB “ZIEBAR”.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui :

1. Kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Karyawan Bank BJB “ZIEBAR”.
2. Kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Bank BJB “ZIEBAR”.
3. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.
4. Upaya-upaya yang dilakukan koperasi terhadap kepuasan kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Bank “ZIEBAR”

1.4. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan tidak hanya untuk bidang akademik baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun kegunaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Aspek Pengembangan Ilmu

- a. Bagi Penulis

- 1) Sebagai pembelajaran atas teori-teori yang didapatkan di bangku kuliah dengan kenyataan yang terjadi.
- 2) Membantu penulis dalam memahami dan mendalami masalahkepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Institut

- 1) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya.
- 2) Sebagai bahan bacaan yang bermanfaat bagi yang memerlukan sehingga dapat menambah pengetahuan.

2. Aspek Guna Laksana

- 1) Bagi Koperasi yang diteliti, sebagai masukan, koreksi dan informasi yang bermanfaat untuk Koperasi Karyawan Bank BJB “ZIEBAR” tentang kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan meminimalisir kemungkinan adanya penurunan performa karyawan untukpengembangandankemajuankoperasi dan membantu dalam pengambilan keputusan untuk pemecahan masalah yang dihadapi.
- 2) Bagi Instansi yang terkait, sebagai dasar dalam melakukan pembinaan guna meningkatkan dan mengembangkan Koperasi.

IKOPIN