

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Koperasi merupakan salah satu badan usaha yang dipilih oleh sebagian masyarakat Indonesia dalam rangka meningkatkan taraf hidupnya. Selain koperasi, terdapat badan usaha lainnya yang memiliki sifat dan ciri yang berbeda dengan koperasi. Salah satu ciri yang membedakan koperasi adalah dasar falsafahnya. Dasar falsafah koperasi untuk mencapai kesejahteraan bersama berdasarkan asas kekeluargaan sedangkan dasar falsafah badan usaha bukan koperasi untuk mencapai laba sebesar-besarnya. Koperasi berasal dari kata *co-operation* yang berarti bekerja sama di antara dua belah pihak atau lebih. Kerja sama di dalam koperasi diasosiasikan dengan kegiatan ekonomi, tetapi tidak setiap lembaga ekonomi dapat dikategorikan sebagai koperasi.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian Bab I Pasal 1 definisi koperasi adalah:

“Badan usaha yang beranggotakan orang – seseorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.”

Sedangkan tujuan koperasi secara umum menurut Undang-Undang Republik Indonesia No 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian Bab II pasal 3 adalah :

“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.”

Peran koperasi di Indonesia sangat dibutuhkan, karena koperasi memiliki karakteristik yang hampir sama dengan kondisi masyarakat Indonesia yang menjunjung tinggi budaya dan tata kehidupan sehingga dapat terlihat dari prinsip koperasi yaitu menolong diri sendiri dan kerjasama untuk kepentingan bersama (gotong royong). Adanya koperasi di tengah masyarakat akan memberikan dampak positif bagi pertumbuhan ekonomi, karena dengan adanya unit-unit usaha yang dijalankan oleh koperasi otomatis roda perekonomian pun akan menggeliat, sehingga pada masa pembangunan ini koperasi sangat besar sekali perannya dalam sektor kehidupan perekonomian bangsa Indonesia.

Pemerintah Indonesia sangat berkepentingan dengan Koperasi, karena Koperasi di dalam sistem perekonomian merupakan soko guru. Kedudukan koperasi sebagai soko guru perekonomian bangsa mengandung pengertian bahwa koperasi harus mampu berperan sebagai penopang utama tata ekonomi nasional. Dengan demikian koperasi harus memainkan peranan yang sesungguhnya dalam pembangunan ekonomi bangsa, mampu memberikan sumbangan secara dominan dalam mencapai cita-cita nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur baik moril maupun materil secara merata berdasarkan Pancasila. Salah satu langkah yang telah dilakukan oleh pemerintah Indonesia dalam upaya untuk mereformasi koperasi pada tahun 2016 yaitu dengan membekukan koperasi yang tidak aktif dengan total 62.239 unit koperasi di seluruh Indonesia, dan 9.968 unit di antaranya koperasi yang berada di Jawa Barat. Berdasarkan data Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (KUKM) Jabar, di Jawa barat

terdapat 25.646 koperasi dengan jumlah koperasi aktif sebanyak 15.678 dan 9.968 koperasi tidak aktif. (Ade Dian, 2016, Diskumkm.jabarprov.go.id, 11 April 2018)

Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian koperasi dibagi menjadi lima jenis yaitu:

- 1) Koperasi produksi, yaitu koperasi yang berfungsi membantu kegiatan proses produksi yang dilakukan anggotanya.
- 2) Koperasi konsumsi, yaitu koperasi yang menjual barang-barang kebutuhan sehari-hari anggotanya.
- 3) Koperasi pemasaran, yaitu koperasi yang dibentuk untuk membantu anggota mendistribusikan barang atau jasa yang dihasilkan hingga sampai di tangan konsumen.
- 4) Koperasi simpan pinjam, yaitu koperasi dapat menyediakan pinjaman uang sekaligus tempat menyimpan uang.
- 5) Koperasi Jasa yaitu koperasi yang menyelenggarakan pelayanan jasa yang dibutuhkan oleh anggota.

Berdasarkan penjelasan di atas maka kegiatan utama koperasi simpan pinjam adalah menghimpun dana dan menyalurkannya melalui kegiatan usaha simpan pinjam dari dan untuk anggota koperasi yang bersangkutan, calon anggota koperasi yang bersangkutan, koperasi lain dan atau anggotanya. Salah satu koperasi simpan pinjam yang ada dan masih aktif beroperasi di Jawa Barat ialah Koperasi Kredit Pelangi Kasih yang berlokasi di Jl. Dakota Raya Istana Pasteur Regency Bandung.

Koperasi Kredit atau disingkat Kopdit Pelangi Kasih berdiri pada 12 Juli 1999 yang berawal dari keprihatinan dan kepedulian bagi masyarakat yang terkena dampak krisis moneter pada tahun 1998 yang berkembang menjadi krisis di berbagai bidang kehidupan, sebuah komunitas warga Gereja Santo Theodorus Sukawarna Paroki Pandu mengadakan bakti sosial pembagian sembako untuk sekedar membantu meringankan penderitaan mereka. Namun kegiatan tersebut tidak tepat sasaran dan kegiatan itu bersifat sementara dan kurang mendidik karena akan menimbulkan ketergantungan, sehingga digagaslah sebuah badan usaha berbentuk koperasi kredit. Kopdit Pelangi Kasih berbadan hukum dari Dinas Koperasi Kota Bandung dengan Nomor: 518/BH.20-DISKOP/2006 pada tanggal 6 Juni 2006.

Kantor pusat Kopdit Pelangi Kasih beralamatkan di Jl. Dakota Raya Istana Pasteur Regency CRA-02, sedangkan kantor cabang Kopdit Pelangi Kasih beralamatkan di Jl. Pandu No. 4 Gedung pastoral karoki pandu Lt. 2 dan di Jl. Raya Batujajar No. 243-A2 Cimareme, Padalarang. Koperasi ini memiliki 5 Pengurus dan 3 Pengawas serta 34 Karyawan yang tersebar di 2 cabang yaitu cabang Pandu dan Cimareme.

Kopdit Pelangi Kasih merupakan koperasi yang bergerak dalam bidang usaha simpan pinjam atau koperasi simpan pinjam yang hanya memiliki satu jenis usaha yaitu simpan pinjam. Sebagai koperasi simpan pinjam maka kopdit pelangi kasih mempunyai jenis-jenis pelayanan simpanan maupun pinjaman yang bisa dimanfaatkan oleh anggotanya. Menurut Peraturan khusus tentang Standard Operasional Presedur (SOP) KSP Kopdit Pelangi Kasih Tahun Buku 2017 Bab

IV tentang Usaha Koperasi pada Pasal 49 (Jenis-Jenis Simpanan Saham) dan Pasal 53 (Simpanan Khusus).

Tabel 1.1 Perkembangan Anggota Kopdit Pelangi Kasih Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Anggota Awal Tahun (Orang)	Masuk (Orang)	Keluar (Orang)	Jumlah Akhir (Orang)
2013	1.137	340	113	1.364
2014	1.364	634	182	1.812
2015	1.812	500	237	2.075
2016	2.075	912	279	2.708
2017	2.708	1.616	425	3.899

Sumber: Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas Koperasi Kredit Pelangi Kasih Tahun Buku 2013-2017 yang diolah

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terjadi fluktuasi yang cukup signifikan. Pada tahun 2017 meskipun jumlah anggota yang masuk jauh lebih banyak dibandingkan tahun sebelumnya, perlu diperhatikan pula bahwa jumlah anggota yang keluar adalah yang terbanyak selama lima tahun terakhir.

Tabel 1.2 Daftar Jumlah Karyawan Kopdit Pelangi Kasih Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah (Orang)	Masuk (Orang)	Keluar (Orang)	Jumlah (Orang)	<i>Labour Turnover Rate (%)</i>
2013	23	2	2	23	0
2014	23	2	1	24	4,25
2015	24	4	3	25	4,08
2016	25	4	3	26	3,92
2017	26	8	4	30	14,28

Sumber: Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas Koperasi Kredit Pelangi Kasih Tahun Buku 2013-2017 yang diolah.

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan Kopdit Pelangi Kasih dari tahun 2013 ke tahun 2017 mengalami fluktuasi

dicirikan dengan adanya *Labour Turnover* (Perputaran Karyawan) yang masuk dan keluar puncaknya terjadi pada tahun 2017 yang mencapai 14,28% dari tahun sebelumnya yang hanya berada di angka 3,92%.

Salah satu masalah yang timbul di koperasi ialah MSDM, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia (MSDM) memegang peranan yang penting dalam koperasi. MSDM membantu untuk mewujudkan tujuan yang optimal dari sebuah organisasi dengan meningkatkan efektifitas sumber daya manusia.

Pengelolaan dan pembinaan SDM yang tepat diperlukan jika koperasi ingin bertahan dalam bisnis dan menambah daya kompetitifnya. Tapi sejauh ini jarang sekali dilakukan pemetaan kondisi MSDM sebuah koperasi. Padahal dalam aspek SDM inilah koperasi paling banyak disorot sebagai salah satu sumber permasalahan lemahnya keberadaan koperasi, sehingga perlu adanya identifikasi masalah MSDM koperasi sebagai langkah awal perbaikan.

Elemen penting yang perlu diperhatikan dalam organisasi adalah perilaku diluar aturan formal organisasi (*extra-role*). Perilaku perusahaan biasanya dikenal dengan *extra-role* dan *in-role*, yang mana perilaku *in-role* yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada didalam *job description*, sedangkan perilaku *extra-role* adalah melakukan pekerjaan diluar *job description* tanpa mengharapkan suatu pujian, imbalan berupa materi maupun non materi. *Organizational citizenship behavior* yang kemudian disingkat OCB dapat diartikan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB sangat diperlukan karena dapat meningkatkan efektifitas organisasi karena OCB mampu mempengaruhi aspek- aspek sosial yang ada di organisasi, seperti

kerjasama tim, komunikasi dan kemampuan interpersonal lain. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah OCB, karyawan yang baik (*good citizens*) adalah cenderung untuk menampilkan OCB di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak OCB. Dengan demikian organisasi yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kinerja organisasi yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi lainnya. Robbins (2001) dalam Purba dan Seniati (2014:105) menggambarkan contoh perilaku yang termasuk kelompok OCB adalah membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal atau menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya yaitu tentang apa yang dirasakan dan yang membuat seseorang atau karyawan bahagia dalam pekerjaannya. Menurut Locke (1976) dalam Triyanto dan Santosa (2009) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kesenangan atau emosi positif yang membagi hasil dari prestasi kerja atau pengalaman. Kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa indikator seperti gaji yang diterima, pekerjaan itu sendiri, promosi, hubungan dengan rekan kerja dan supervisi dari atasan atau organisasi. Menurut Eisenberger (1990) dalam Novliadi (2006) menyatakan bahwa perilaku OCB berkembang sejalan dengan seberapa besar perhatian organisasi terhadap kontribusi mereka. Apabila organisasi memberikan perhatian dan penghargaan kepada karyawan yang berperilaku OCB

maka karyawan tersebut menjadi semangat dalam melakukan pekerjaannya dan tingkat kepuasan kerjanya pun akan meningkat. Dewi (2015) dalam penelitiannya menemukan dimensi OCB yang meliputi: *altruism*, *courtesy*, *civic virtue*, *conscientiousness*, dan *sportmanship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lestari, dkk (2015) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin banyak bukti bahwa OCB secara positif berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pra riset yang dilakukan kepada manajer dan pengurus, diketahui bahwa OCB karyawan Kopdit Pelangi Kasih masih tergolong relatif rendah, dan dari keseluruhan karyawan hanya 35% karyawan yang telah menerapkan OCB di lingkungan kerja. Berikut merupakan tabel indikasi rendahnya perilaku OCB di Kopdit Pelangi Kasih Kota Bandung.

Tabel 1.3 Indikasi Rendahnya OCB Karyawan Kopdit Pelangi Kasih

No.	Indikasi Rendahnya OCB
1.	Karyawan masih ada yang belum mau mengerjakan tugas diluar tugas pokok
2.	Dalam mengerjakan tugas masih ada karyawan yang menunggu perintah dari atasan
3.	Karyawan jarang memberikan masukan kepada manajemen untuk kemajuan koperasi
4.	Belum semua karyawan melakukan kerjasama dan cenderung individualis
5	Masih ada karyawan yang tidak mau membantu pekerjaan karyawan yang <i>overload</i>
5.	Jika terjadi masalah karyawan hanya sebatas memberi saran tidak sampai tindak lanjut
6.	Masih ada karyawan yang tidak mau menggantikan tugas karyawan yang belum datang atau berhalangan hadir
7	Tanggung jawab rendah pada pekerjaan ketika sedang tidak dalam pengawasan atasan.

Sumber: Hasil Wawancara Pra Penelitian (2018)

Berdasarkan hasil pra wawancara tersebut maka ada beberapa karyawan yang memiliki OCB yang masih kurang, diantaranya masih ada karyawan yang masih belum mau mengerjakan tugas diluar tugas pokoknya, dalam mengerjakan tugas masih ada yang harus menunggu perintah dari atasan, karyawan juga masih banyak yang jarang memberikan masukan kepada koperasi tentang perkembangan dan informasi perkoperasian, belum semua melakukan kerjasama, masih ada karyawan yang tidak mau membantu karyawan yang kerjanya *overload* dan tidak mau menggantikan karyawan yang berhalangan hadir karena sakit, izin atau terlambat datang, jika terjadi masalah karyawan pun masih ada yang hanya memberikan saran saja tidak sampai menindak lanjuti hingga selesai serta masih ada karyawan yang tanggungjawabnya rendah ketika tidak dalam pengawasan atasan.

Perilaku-perilaku tersebut merupakan tindakan yang tidak mendukung efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Karyawan menunjukkan tanggungjawab yang rendah pada pekerjaan. Rendahnya OCB karyawan menyebabkan kinerja karyawan yang tidak optimal, tidak mendukung efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Sikap lain yang muncul adalah karyawan menjadi kurang loyal kepada koperasi. Karyawan tidak peduli dengan apa yang terjadi pada koperasi dan tidak bersedia tetap bekerja apabila perusahaan dalam kondisi yang sedang sulit. Kepatuhan karyawan pada perusahaan menurun, ditunjukkan dengan ketidakdisiplinan pada peraturan. Karyawan hanya berperan secara pasif dalam bekerja, karyawan melakukan pekerjaan dengan menunggu perintah. Karyawan juga tidak merespon secara positif terhadap perubahan yang terjadi pada koperasi,

dan tidak inisiatif melibatkan diri dalam pencapaian visi perusahaan. Akibat rendahnya OCB karyawan Kopdit Pelangi Kasih ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.4 Akibat Rendahnya OCB karyawan Kopdit Pelangi Kasih

No.	Akibat Rendahnya OCB
1.	Karyawan menjadi bersikap individualis.
2.	Empati dan simpati kepada rekan kerja menurun.
3.	Loyalitas terhadap perusahaan menurun.
4.	Banyak karyawan yang hanya bersikap pasif.

Sumber: Hasil Wawancara Pra Penelitian (2018)

Hasil wawancara singkat yang dilakukan dengan beberapa karyawan Kopdit Pelangi Kasih, mengindikasikan bahwa karyawan masih ada yang belum merasakan puas dalam bekerja, seperti upah yang belum sesuai dengan UMR, sulitnya memperoleh promosi jabatan, merasa canggung berkomunikasi dengan atasan dan masih ada yang merasa kurang nyaman dengan sesama rekan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, serta adanya beberapa penelitian terdahulu, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja**” (Studi Kasus pada Koperasi Kredit Pelangi Kasih Kota Bandung).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian serta untuk memberi batasan terhadap permasalahan yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan

Kopdit Pelangi Kasih.

2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan Kopdit Pelangi Kasih.
3. Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
4. Upaya-upaya apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui *organizational citizenship behavior* pada Kopdit Pelangi Kasih.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari Penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja karyawan Kopdit Pelangi Kasih Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui :

1. Tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan kopdit Pelangi Kasih.
2. Tingkat kepuasan kerja karyawan Kopdit Pelangi Kasih.
3. Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja.

4. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui *organizational citizenship behavior* pada Kopdit Pelangi Kasih.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen pada badan usaha koperasi yang diharapkan dapat mendorong kinerja koperasi ke arah yang lebih baik.
2. Bagi peneliti lain, penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi sumbangan pemikiran dan bahan kajian yang digunakan sebagai pembandingan atau referensi dalam penelitian, khususnya yang berkaitan dengan penelitian sejenis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada Koperasi Kredit Pelangi Kasih agar lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan serta dapat memberi informasi kepada pihak manajemen bahwa OCB merupakan aspek penting dalam setiap organisasi atau perusahaan. Koperasi Kredit Pelangi Kasih dapat mengarahkan OCB pada setiap karyawan agar dapat menerapkan OCB karena hal ini dapat meningkatkan efektivitas dalam kelangsungan hidup suatu organisasi dalam hal ini koperasi.