

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Koperasi merupakan gerakan ekonomi rakyat yang sesuai amanat pasal 33 UUD 1945 ayat 1 yang berbunyi bahwa perekonomian Indonesia disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan. Lebih lanjut dalam penjelasan UUD 1945 tersebut dinyatakan bahwa usaha yang sesuai dengan asas kekeluargaan tersebut adalah koperasi. Dalam pelaksanaannya, koperasi diharapkan tumbuh sebagai organisasi dan badan usaha yang dapat berperan sesuai dengan UU Perkoperasian Nomor 25 Tahun 1992 serta diharapkan juga mampu berhasil memajukan unit usaha didalamnya baik secara kualitas maupun kuantitas, sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan kesejahteraan anggotanya.

Untuk memajukan usaha koperasi dalam meningkatkan kesejahteraan anggota di tengah kompetisi global bidang usaha bisnis dan industri yang pesat dewasa ini tidak lepas dari pentingnya unsur sumber daya manusia di dalam organisasi koperasi, karena sumber daya manusia adalah salah satu faktor pelaku dari sumber kegiatan yang ada dalam sebuah organisasi, selain sumber daya lainnya. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumberdaya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan, karena jika tanpa sumber daya manusia yang handal maka akan sulit bagi organisasi dalam mencapai tujuannya (Gomes, 1995: 2). Dalam hal ini, karyawan

menjadikannya tersendiri dalam organisasi, mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi koperasi. Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi mereka memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menjadi dan menentukan kecintaannya terhadap pekerjaannya. Sikap ini yang dikenal sebagai kepuasan kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, dan sebagainya (Hasibuan, 2001:202).

Di sisi lain, kebutuhan karyawan dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Para karyawan bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang saat ini sangat begitu kompleks dari hal yang paling pokok/primer terutama masalah kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan, istirahat kerja yang cukup, perlu mendapatkan skala prioritas utama dalam hal pemenuhannya. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para karyawan akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Sehingga dengan seringnya para karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja sangatlah penting dalam suatu organisasi koperasi. Dalam hal ini karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja yaitu dimana karyawan akan merasakan puas atau tidak puas dalam melakukan

pekerjaan yang diberikan didalam suatu organisasi koperasi untuk mencapai motivasi kerja yang tinggi. Menurut Gibson, (2007) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, yang mana dikatakan bahwa kepuasan kerja, menyebabkan adanya peningkatan motivasi kerja sehingga karyawan yang puas akan lebih bekerja secara produktif dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak puas.

Tingkat kepuasan karyawan berbeda-beda sulit untuk memuaskan semua orang sehingga semua hanya dapat dijalankan sesuai dengan aturan yang berlaku. Namun ketidakpuasan bekerja dapat mengakibatkan beberapa tingkahlaku seperti upaya menyalahgunakan wewenang, kurangnya bersosialisasi atau dalam pengertian yang lebih luas dari sebuah penyimpangan di dalam organisasi koperasi. Dengan kata lain karyawan tidak suka dengan lingkungan kerjanya oleh karena mereka bertindak seperti itu. Jika karyawan ingin menyelesaikan masalah ketidakpuasan ini mereka harus mengetahui penyebab yang membuat mereka tidak merasa puas.

Pada dasarnya, Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi yang tinggi, seorang karyawan akan memiliki semangat dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan karyawan tersebut juga giat serta antusias dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Terry (2009 : 130) motivasi menyangkut soal perilaku manusia dan merupakan elemen vital dalam manajemen.

Sedangkan, lingkungan kerja juga merupakan bagian dari factor

ekstrinsik yang memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Oleh karena itu, sudah selayaknya suatu organisasi atau perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya seperti : tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, sirkulasi udara diruangan, kelembaban udara, temperatur, penerangan yang cukup serta hubungan antar sesama karyawan maupun hubungan karyawan dengan pemimpin. Menurut Mangkunegara (2002) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Persaingan usaha membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi koperasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi koperasi untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para karyawan pada sebuah organisasi koperasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan.

Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Rasa aman akan suasana kerja yang mampu mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja maupun setelah kerja.

Kondisi kerja yang aman semacam ini, serta didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerjasama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap karyawan di organisasi koperasi. Dengan situasi semacam itu diharapkan para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja di koperasi, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Wawancara awal terhadap beberapa karyawan di koperasi, diketahui bahwa karyawan merasa kurang puas terhadap jumlah kompensasi yang berupa tunjangan kerja yang tidak sesuai dengan beban kerja, kurang puas terhadap waktu pembayaran kinerja yang tidak tepat waktu, kurangnya disiplin karyawan yang membuat rekan kerja yang lain tidak dapat bekerja sama dengan baik dan kurang puas terhadap fasilitas kerja yang kurang memadai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga memperlambat pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap pembayaran, kondisi kerja maupun pekerjaan itu sendiri yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 1.1
Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Karyawan Tahun 2016

No	Program pelatihan	Target	Realisasi	Belum Teralisasi
1.	Pelatihan Etos Kerja karyawan	10 kali	5 kali	5
2	<i>Skill Training</i> karyawan	7 kali	3 kali	4
3	Pelatihan ulang (<i>Retraining</i>)	11 kali	7 kali	4

Sumber :Koperasi Kredit Santa Familia Sikumana Kupang

Pada Tabel 1.2 diatas,dilihat bahwa program pelatihan kerja yang tertinggi padatahun 2016yaitu pelatihan ulang untuk semua karyawan dengan target 11 kali, tapi yang dicapai sebanyak 7 kali dan belum terealisasi sebanyak 4, sedangkan untuk pelatihan kemampuan (*Skill Training*) dengan target 7 kali, tapi yang dicapai 3 kali dan belum terealisasi 4 kali. Perlu ditingkatkan pelaksanaan program pelatihan bagi karyawan karena pelatihan merupakan bagian penting untuk diterapkan bagi semua karyawan baik karyawan baru maupun karyawan lama, dan pelatihan etos kerja karyawan Koperasi Kredit Santa Familia Sikumana Kupang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan Kopdit Santa Familia Sikumana Kupang menyatakan : bahwa motivasi kerja yang diberikanKoperasi Kredit Santa Familia Sikumana Kupangkurang baik, karena: 1). Minimnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi, 2). Kurangnya Karyawan yang disiplin, 3). Fasilitas kerja yang kurang memadai juga tidak dapatmelancarkan aktivitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, dan 4), Sering terjadinya pergantian (mutasi)karyawan

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti data yang diperoleh dapat diketahui bahwa gaji karyawan masih belum layak sesuai

standar upah minimum regional, dan kurangnya kesempatan karyawan untuk berkembang melalui pendidikan dan latihan, kemudian suasana kerja dimana rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerjasama dalam berbagai aktifitas kurang kooperatif serta fasilitas kerja kurang mendukung kelancaran kerja harian karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Fasilitas kerja pada Koperasi Kredit Santa Familia Sikumana Kupang

No	Jenis Perlengkapan	Jumlah Unit	Keterangan	
			Berfungsi	Tidak Berfungsi
1	Komputer	8	5	3
2	Mesin Validasi	3	2	1
3	Laptop	2	2	0
4	Telepon kantor	2	2	0
5	Scanner	1	1	0
6	Mesin hitung	1	1	0
7	Kalkulator	8	7	1

Sumber : Koperasi Kredit Santa Familia Sikumana Kupang

Berdasarkan tabel 1.3 persediaan fasilitas Komputer Koperasi Kredit Santa Familia ada 8 unit yang berfungsi hanya 5 dan tidak berfungsi ada 3 ini menyebabkan lambatnya pekerjaan. Kondisi yang dialami koperasi seperti diutarakan di atas yang membuat motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan menjadi kurang optimal sehingga dapat mengakibatkan menurunnya tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan di Koperasi Kredit Santa Familia. Jika karyawan tidak puas, maka mereka tidak akan memberikan kontribusi tenaga dan keahlian mereka terhadap usaha koperasi secara maksimal dimana akibatnya Koperasi Kredit Santa Familia tidak akan berkembang baik. Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwasanya untuk membentuk kepuasan karyawan koperasi maka pihak pengurus koperasi harus mengambil langkah-langkah

perbaikan yang diperlukan dari aspek motivasi dan lingkungan kerja, sehingga para karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan mereka dengan demikian maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “**Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Santa Familia Sikumana Kupang.**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan pada latar belakang, yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini ialah.

1. Bagaimana gambaran umum tentang kepuasan, motivasi dan lingkungan kerja karyawan pada Koperasi Kredit Santa.Familia Sikumana Kupang ?.
2. Apakah motivasi kerja dan lingkungan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Kredit Santa.Familia Sikumana Kupang ?.
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Kredit Santa.Familia Sikumana Kupang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran kepuasan, Motivasi dan lingkungan kerja karyawan pada Koperasi Kredit Santa Familia Sikumana Kupang.

2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Kredit Santa .Familia Sikumana Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Kredit Santa Familia Sikumana Kupang.

D. Manfaat Penelitian

- a. Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak koperasi kredit sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan perbaikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan Koperasi Kredit Santa Familia.
- b. Dapat menambah pengetahuan dan wawasan pemikiran bagi penulis dan sebagai aplikasi ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dan peneliti lainnya.
- c. Sebagai sarana bagi peneliti untuk memahami dan menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah khususnya penelitian kajian Manajemen Sumber Daya Manusia.