

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan koperasi yang mengalami peningkatan dari tahun ke tahun berdampak pada sektor informal terutama pada negara-negara yang sedang berkembang seperti di Indonesia. Meskipun Indonesia sempat mengalami krisis ekonomi, koperasi tetap masih dapat bertahan. Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi atau koperasi merupakan potensi yang besar bagi negara.

Sumber daya manusia khususnya karyawan merupakan salah satu sumber daya yang menentukan sukses tidaknya suatu organisasi atau koperasi. Hal tersebut dikarenakan karyawan sebagai salah satu faktor penentu keberlangsungan koperasi atau organisasi dalam mencapai tujuan organisasi atau koperasi. Untuk itu, organisasi atau koperasi harus dapat memberikan perhatian lebih terhadap karyawannya agar tujuan koperasi atau organisasi dapat terwujud. Organisasi atau koperasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia (karyawan) dengan menunjang dan memuaskan keinginan karyawannya melalui pemberian gaji maupun kenaikan pangkat, dan penghargaan yang sesuai.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor paling penting yang harus diperhatikan oleh organisasi atau koperasi pada karyawannya. Karena kepuasan kerja menentukan bagaimana perasaan karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang dapat berpengaruh terhadap hasil kerjanya. Karyawan yang merasa kurang puas dengan hasil kerja berdampak pada sikap karyawan saat bekerja sehingga mereka tidak melakukan pekerjaannya dengan sungguh – sungguh. Fenomena ini sering kali terjadi, sikap atau perilaku karyawan yang bekerja tidak dengan sungguh – sungguh dilakukan oleh banyaknya karyawan yang mencuri – curi kesempatan untuk keluar di saat jam kerja. Perilaku lainnya, karyawan sering menunda-nunda menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Perilaku yang kurang produktif tersebut dapat merugikan organisasi atau koperasi.

Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginannya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang di dapat. Dengan tingginya tingkat kepuasan akan mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi atau koperasi dalam meningkatkan hasil produksi. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja memiliki

arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan organisasi atau koperasi.

Data Koperasi Jawa Barat Tahun 2010 sampai 2013

Keterangan	Tahun 2010	Tahun 2011	Tahun 2012	Tahun 2013
Koperasi aktif	14,771	14,856	15.051	15.130
Koperasi tidak aktif	7,893	8,235	9.794	10.122
Jumlah Koperasi	22.664	23.091	24.835	25.252
Jumlah Anggota	5.180.721	4.908.954	4.957.924	5.864.690

Sumber: www.Depkop.go.id

Dari data diatas terlihat bahwa saat ini koperasi di Jawa Barat mulai ditinggalkan, hal ini terlihat ketika jumlah koperasi semakin bertambah tetapi jumlah anggota justru semakin berkurang dari tahun 2011 sampai tahun 2012. Banyak faktor yang memicu terjadinya penurunan jumlah anggota tersebut. Mulai dari kematian atau keluarnya pada anggota koperasi. Kematian merupakan suatu hal yang tidak dapat dipungkiri dan dicegah, namun keluarnya anggota merupakan suatu hal yang berbeda, dan masih dapat di minimalisir.

Keluarnya para anggota disebabkan oleh berbagai faktor.Salah satu faktornya yaitu karena buruknya kepuasan kerja di tempatnya bekerja. Ketika masyarakat menilai buruk koperasi maka para anggota ataupun karyawan yang bekerja akan terkena imbasnya pula. Imbasnya para anggota dan karyawan akan memiliki image yang buruk pula dimata masyarakat.

Kondisi Koperasi Pasar Kranggan pada saat teliti :

- 1) Buruknya kepuasan kerja di Koperasi Pasar Kranggan
- 2) Kenaikan absensi dan keterlambatan karyawan dalam masuk kerja
- 3) Lingkungan kerja yang tidak kondusif
- 4) Tidak melaksanakan tugasnya dengan baik
- 5) Keluarnya para anggota Koperasi Pasar Kranggan

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya: motivasi kerja, komitmen organisasi, stress kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan iklim organisasi.

Motivasi kerja merupakan salah satu factor yang dapat menyebabkan kepuasan kerja. Motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi kepada karyawannya dalam melakukan pekerjaannya, sehingga nantinya kepuasan kerja dapat lebih meningkat. Pemahaman motivasi yang ada dalam diri karyawan yang dapat membantu dalam meningkatkan kepuasan kerja sehingga karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya. Tetapi karyawan yang tidak memiliki motivasi atau kurang termotivasi maka pekerjaannya menjadi tidak maksimal. Mereka hanya menganggap bahwa bekerja hanyalah sebagai salah satu cara mendapatkan uang, sehingga menjadikan karyawan kurang puas dengan hasil pekerjaannya. Selain itu yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen organisasi setiap organisasi atau koperasi

membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen untuk bertanggung jawab terhadap janji yang telah ditetapkan bersama dalam menjalankan tugasnya. Komitmen adalah ketertarikan emosional dan ketertiban seseorang pada suatu organisasi atau koperasi. Setiap karyawan dalam organisasi atau koperasi harus memiliki komitmen yang tinggi dan jelas pada bidang kerjanya agar dapat bekerja sama dan berprestasi dengan baik.

Adanya komitmen kerja menjadi dasar bagi karyawan untuk mencapai keberhasilan dalam tugas. Dengan adanya keberhasilan dalam menjalankan tugas, maka akan berdampak pada rasa puas dalam diri karyawan, dengan demikian, komitmen organisasi menimbulkan rasa ikut memiliki bagi karyawan terhadap organisasi atau koperasi. Akan tetapi dalam kenyataannya seringkali komitmen organisasi tidak terwujud, hal ini terlihat dari sikap karyawan yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya yang mengakibatkan kepuasan kerja menjadi berkurang.

Disiplin kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi atau koperasi untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali. Akan tetapi banyak karyawan di dalam setiap perusahaan yang masih memiliki disiplin kerja yang kurang baik. Disiplin yang paling sering dilanggar adalah disiplin waktu seperti datang terlambat dan telat mengumpulkan tugas pekerjaan. Hal ini merupakan masalah kecil yang apabila tidak di atasi

dengan cepat dapat menjadi dampak negative yang besar bagi kepuasan kerja karyawan.

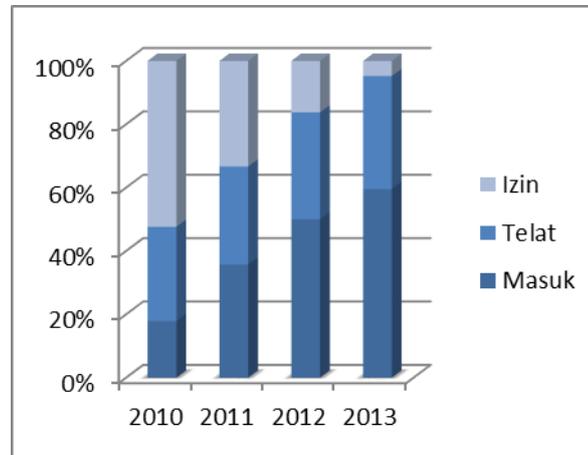
Faktor berikutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan kenyamanan dan kemudahan bagi karyawan dalam berkonsentrasi mengerjakan tugas atau pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja yang dipergunakan tidak secara efektif. Selain itu, karyawan dapat terhindar dari kejenuhana dan kelelahan fisik maupun mental yang biasanya dialami di tempat kerja. Dengan lingkungan kerja yang mendukung dalam kegiatan kerja, kepuasan kerja karyawan dapat meningkat. Kurangnya perhatian organisasi atau koperasi pada lingkungan kerja akan membawa dampak yang buruk yaitu karyawan menjadi kurang semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengganggu kerja karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan menurun.

Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah stress kerja. Karyawan sebagai makhluk sosial tidak terlepas dari permasalahan yang harus di hadapinya dan mengakibatkan stress kerja. Stress kerja terkadang dapat bersifat positif salah satu contoh ketika karyawan mengalami masalah yang menimbulkan stress, mereka dapat

menyelesaikan permasalahan tersebut dengan baik. Sehingga mereka menganggap setiap masalah tersebut sebagai suatu tantangan baginya. Hal tersebut membuat mereka terus berusaha bekerja sebaik mungkin. Sumber stress berasal dari pekerjaan seperti beban tugas yang terlalu berat, sikap pimpinan yang kurang adil, hubungan yang buruk dengan rekan kerja, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, atau target pekerjaan yang harus dipenuhi. Hal ini dapat menyebabkan ketegangan karyawan sehingga karyawan tidak mampu untuk menghadapi tuntutan kerja tersebut dan mengakibatkan stress kerja pada karyawan. Stress kerja yang dialami oleh karyawan tersebut yang dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya akan berakibat menurunkan efektivitas organisasi atau operasi dalam mencapai tujuannya.

Kepuasan kerja tidak lepas dari iklim organisasi. Iklim organisasi adalah bantuan yang berasal dari orang lain seperti teman, keluarga, tetangga, teman kerja dan orang – orang lainnya. Iklim organisasi dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kerja dan melindungi karyawan dari aneka ragam kondisi yang menekan. Iklim organisasi terutama keluarga dapat membantu seseorang untuk menghadapi berbagai peristiwa menekan dalam kehidupan serta keluar dari masalah pekerjaan yang mereka lalui dengan memberikan perhatian dan saran – saran atau nasehat sehingga mereka merasa diperhatikan, dihargai, dan dicintai sehingga berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

Tabel I Absensi Koperasi Pasar Kranggan



Sumber : Koperasi Pasar Kranggan (KOPPAS KRANGGAN)

Koperasi Pasar Kranggan dihadapkan pada masalah kenaikan absensi dan keterlambatan karyawan dalam masuk kerja berdasarkan Data Absensi Koperasi Pasar Kranggan Kantor Pusat Tahun 2010 – 2013. Fenomena meningkatkan absensi karyawan tersebut di indikasikan karena tidak adanya supervise (pengawas) yang dapat mengarahkan karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Dengan adanya iklim organisasi berupa perhatian dan saran atau petunjuk dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kerja dan menimbulkan kepuasan kerja.

Tabel I.2 Gaji Koperasi Kranggan Tahun 2013 – 2014

Jabatan	2013	2014
Pembina	5.300.000	5.600.000
Penasehat	5.200.000	5.500.000

Pengawas	5.100.000	5.400.000
Pengurus	5.000.000	5.300.000
Staff Hukum	4.900.000	5.000.000
Manajer	4.700.000	4.900.000
Staff Organisasi	4.600.000	4.800.000
Kepala Divisi Usaha	4.400.000	4.600.000
Kepala Biro Keuangan dan Umum	4.000.000	4.200.000
Kabag Unit Simpan Pinjam	3.800.000	4.000.000
Kabag Unit Dagang dan Jasa	3.600.000	3.800.000
Kepala-kepala Cabang	3.400.000	3.600.000
Kabag Keuangan	3.000.000	3.200.000
Kabag Akuntansi	2.600.000	2.900.000
Kabag Sekretaris	2.400.000	2.600.000
Kabag RT Kantor	2.200.000	2.400.000
Kabag Satpam	2.000.000	2.200.000
Karyawan	1.900.000	2.100.000

Sumber :Koperasi Pasar Kranggan Tahun 2013 - 2014

Koperasi Pasar Kranggan dihadapkan pada masalah kenaikan gaji pada data gaji di koperasi pasar kranggan Bekasi Timur tahun 2013-2014. Fenomena meningkatnya gaji karyawan tersebut di indikasikan karena jam

lembur kerja yang tidak sesuai dengan upah yang diterima, yang mengakibatkan kepuasan kerja di setiap lingkungan kerja tidak kondusif.

Berdasarkan hasil observasi Koperasi Pasar Kranggan juga dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan kurang bekerjasama dalam menjalankan tugasnya. Selain itu pengaruh iklim organisasi karyawan kurang harmonis, terlihat dari sikap para karyawan yang suka berkelompok tidak menyatu bersama-sama dengan karyawan lainnya. Dengan adanya iklim organisasi yang bagus dapat perhatian terutama dari keluarga dan teman diluar lingkungan kerja dapat menumbuhkan perasaan nyaman individu membutuhkan sehingga membuat dirinya menjadi lebih baik dan dapat mengoptimalkan potensi yang ada dirinya sehingga dapat menciptakan kepuasan.

Kepuasan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam menjalani sebuah pekerjaannya dimana individu merasakan nyaman dalam bekerja sehingga individu menyukai dan mencintai pekerjaannya, karena kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang positif atau menyenangkan terhadap pekerjaannya yang berarti bahwa makna pekerjaan bagi pekerja yang puas menjadi positif melalui iklim organisasi terutama dari keluarga dan teman yang dapat melindungi manusia dari aneka ragam kondisi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Berkaitan pentingnya iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Maka peneliti tertarik untuk membahas permasalahan yang telah

dipaparkan diatas dan peneliti ingin mengetahui tentang “Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pada Koperasi Pasar Kranggan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah ditemukan, maka dapat di identifikasikan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja?
2. Apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja?
3. Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja ?
4. Apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja ?
5. Apakah terdapat hubungan antara stress kerja dengan kepuasan kerja?
6. Apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja?
7. Apakah terdapat hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja ?
8. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja ?

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang telah di identifikasi masalah di atas dapat di ketahui bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti maka

penelitian ini dibatasi hanya pada masalah “Hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

“Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada koperasi pasar kraggan (KOPPAS) ?”

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoretis

Kegunaan teoretis yang diperoleh dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja dapat digunakan untuk mengatasi masalah di organisasi.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti

Dapat memperluas wawasan serta pengetahuan mengenai iklim organisasi, khususnya yang berpengaruh dengan kepuasan kerja karyawan koperasi pasar kraggan.

b. Bagi Koperasi

Sebagai bahan masukan bagi KOPPAS Kranggan Berjangka mengenai kepuasan kerja yang berpengaruh dengan kepuasan kerja pada karyawan koperasi pasar kranggan.

c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai tambahan referensi perbendaharaan kepustakaan pada perpustakaan Universitas Negeri Jakarta dan Fakultas Ekonomi.