

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Koperasi berasal dari Bahasa Latin *coopere* atau *cooperation* dalam Bahasa Inggris. *Co* berarti bersama dan *operation* berarti bekerja.¹ Jadi, *cooperation* berarti bekerjasama. Dalam hal ini, bekerjasama yang dilakukan oleh orang-orang yang mempunyai kepentingan dan tujuan yang sama. Koperasi adalah badan hukum yang berdasarkan atas asas kekeluargaan yang anggotanya terdiri dari orang perorangan atau badan hukum dengan tujuan untuk mensejahterakan anggotanya.² Umumnya koperasi dikendalikan secara bersama oleh seluruh anggotanya, dimana setiap anggota memiliki hak suara yang sama dalam setiap keputusan yang diambil koperasi.

Pada dasarnya koperasi merupakan perkumpulan orang-orang yang mempunyai kepentingan ekonomi yang sama untuk melakukan kegiatan bersama dan dikelola secara bersama serta ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan bersama.³

Untuk mendapatkan gambaran tentang arti koperasi, berikut ini dikemukakan beberapa pengertian koperasi, yakni sebagai berikut:

¹ Limbong Bernhard. *Pengusaha Koperasi Memperkokoh Fondasi Ekonomi Rakyat* (Jakarta: Margaretha Pustaka. 2010) p.61

² Jochen Ropke. *Ekonomi Koperasi Teori dan Manajemen* (Jakarta: Salemba Empat. 2000) p.12

³ Rahayu. Dra Endang Sri. *Manajemen Koperasi Edisi Revisi* (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. 2012) p.4

- 1) Secara sederhana, koperasi dapat diartikan sebagai “usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya” (Ditjen Koperasi, 1997 : 11).
- 2) Menurut Moh.Hatta koperasi adalah persekutuan kaum yang lemah untuk membela keperluan hidupnya. Pada koperasi didahulukan keperluan bersama, bukan keuntungan.
- 3) Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian, ditegaskan bahwa koperasi adalah “badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi yang berdasarkan atas asas kekeluargaan”.⁴

Dalam pasal 3 UU No. 25 Tahun 1992, disebutkan bahwa koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Koperasi Indonesia memiliki landasan hukum yang sangat kuat yakni pasal 33 UUD 1945 ayat 1 dengan bunyi perkoperasian disusun sebagai usaha berdasarkan atas asas kekeluargaan. Berdasarkan penjelasan tersebut koperasi merupakan bentuk badan usaha yang paling sesuai dengan jiwa pasal 33 UUD 1945. Oleh sebab itu secara yuridis semua warganegara Indonesia harus mendukung dan ikut mengembangkan dan melestarikan koperasi menjadi salah satu sektor perekonomian nasional yang tangguh, sejajar dengan perusahaan atau badan usaha lain.

⁴ Republik Indonesia. No 25 Tahun 1992. Tentang Perkoperasian

Sumber daya manusia (karyawan) merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan, yang berfungsi sebagai penggerak, tanpa adanya sumber daya manusia sebagai penggerak perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan tidak akan mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.⁵ Suatu perusahaan dalam melakukan aktifitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam perencanaan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang terdapat dalam perusahaan.

Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang penting didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, pelaku dan pengendali dari aktivitas organisasi. Karena karyawan merupakan sumber tenaga kerja yang dibutuhkan dalam menjalankan peran dalam sebuah organisasi dalam menghasilkan barang maupun jasa yang memiliki kualitas yang baik. Didalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, perusahaan harus mampu menciptakan suatu kondisi dimana mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dengan optimal sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Setiap perusahaan memiliki perencanaan dan tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan kinerja yang baik dari setiap

⁵ Sunyoto Danang. *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service. 2012) p.175

karyawan, sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Peningkatan kinerja karyawan ini akan berdampak langsung kepada kinerja perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan yang mempunyai kinerja yang kurang agar tercapainya kinerja yang diperlukan perusahaan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain: pemberian kompensasi, motivasi, komitmen, sikap kerja dan lingkungan kerja.

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya⁶. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi yang diterima karyawan baik itu berupa gaji, bonus, tunjangan, maupun kenaikan posisi jabatan yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan tidak akan memberikan kinerja terbaiknya jika perusahaan tidak memberikan kompensasi yang layak dan adil bagi para karyawan. Adapun sebaliknya jika perusahaan memberikan kompensasi yang layak dan adil kepada para karyawan, maka karyawan akan memberikan usaha terbaiknya guna mendapatkan kinerja yang baik untuk perusahaan.

⁶ *Ibid.* P.348

Pemberian kompensasi terhadap karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi karyawan, karena hal tersebut menunjukkan nilai yang sangat penting bagi karyawan, karena hal tersebut menunjukkan nilai dari karya mereka terhadap perusahaan dan harga mereka sebagai seorang pekerja maupun aset terpenting dalam perusahaan tersebut. Dimana pemberian kompensasi yang memuaskan dapat mendorong semangat dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan giat. Namun sebaliknya apabila pemberian kompensasi dirasa kurang memuaskan maka dapat menimbulkan kinerja dari seorang karyawan tersebut akan menurun.

Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat berdampak pada tidak maksimalnya pekerjaan yang dilakukan karyawan berpengaruh pada kinerja perusahaan yang menurun. Dalam hal ini, perusahaan harus menciptakan kepuasan karyawannya dengan cara menemukan apa yang karyawan inginkan dan apabila mungkin untuk memberikannya seperti lingkungan kerja yang kondusif antara sesama karyawan, kondisi kerja yang mendukung. Karyawan yang puas akan melakukan pekerjaannya dengan optimal, karena kepuasan kerja karyawan sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan karyawan yang merupakan sikap senang karyawan terhadap pelaksanaan pekerjaannya sehingga tercapainya kinerja yang diharapkan perusahaan dengan baik. Namun sebaliknya, apabila karyawan tidak puas akan berdampak tidak senangnya karyawan dalam melakukan pekerjaan dan berdampak kepada kinerja yang diperoleh perusahaan menjadi kurang baik.

Sebagai manusia biasa, karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Masalah tersebut dapat terjadi karena adanya serangkaian tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan seperti beban kerja yang berlebihan, keterbatasan waktu, adanya hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja yang dapat membuat seorang merasa tertekan sehingga secara potensial dapat memicu timbulnya stres kerja pada karyawan.

Motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan⁷. Motivasi dalam diri karyawan yang kurang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan tersebut. Karena motivasi merupakan pendorong karyawan agar bersemangat untuk melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya dan dapat terselesaikan dengan cepat dan baik sehingga tercapainya kinerja yang diharapkan perusahaan. Pemberian motivasi harus dilakukan dengan baik dan intensif oleh perusahaan kepada karyawan agar karyawan tetap fokus dan semangat dalam melakukan setiap pekerjaannya sehingga visi misi serta tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

Menjaga agar setiap karyawan termotivasi dengan baik sangatlah penting karena motivasi merupakan keinginan untuk bertindak bagi setiap individu atau karyawan yang mendasari mereka melakukan pekerjaannya. Apabila motivasi rendah, karyawan akan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena tidak

⁷ *Ibid.* P.378

adanya dorongan untuk menyelesaikannya sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan akan menurun.

Komitmen adalah janji. Komitmen adalah janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Komitmen pada karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pada perusahaan. Karena karyawan yang berkomitmen akan bekerja lebih keras dan melibatkan diri secara optimal dalam pekerjaan guna menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Sikap kerja yang kurang baik yang ditunjukkan oleh karyawan juga merupakan masalah dalam mempengaruhi kinerja. Sikap karyawan yang memiliki sikap yang tekun, semangat tinggi serta tidak mudah menyerah didalam melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan masalah yang dapat memberikan hasil yang terbaik terhadap perusahaan, sehingga kinerja yang diberikan juga baik. Namun sebaliknya apabila karyawan yang memiliki sikap disiplin rendah,

bermalas-malasan dan mudah menyerah dalam melaksanakan tugas maupun menyelesaikan masalah, hasil pekerjaan yang ia hasilkan pun akan jauh dari harapan serta tujuan perusahaan. Bahkan sikap karyawan yang kurang baik dalam menyelesaikan tugas dapat mengakibatkan turunnya kinerja yang dihasilkan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan fisik tempat kerja. Berdasarkan pengertian tersebut maka lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Dengan lingkungan kerja fisik yang baik, para karyawan akan dapat bekerja dengan baik, aman, dan nyaman tanpa adanya gangguan misalnya temperatur yang tidak tepat, suara yang bising, penerangan yang kurang atau lebih, dan gangguan yang lainnya. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja fisik yang baik bagi karyawannya sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Secara khusus lingkungan kerja fisik, semua ruang kerja menggunakan *air conditioner*. Akan tetapi tidak semua ruang kerja karyawan dilengkapi dengan alat kedap suara yang memungkinkan kebisingan masih terdengar dalam sebagian ruang kerja karyawan. Keberadaan lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Untuk dapat mencapai tujuannya, perusahaan perlu mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawannya. Oleh karena itu, diperlukannya suatu strategi yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena kepuasan kerja itu berhubungan langsung dengan karyawan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Tabel 1.1
Data Penilaian Kerja Koperasi PT. Arnott's Indonesia

Rekap Data Penilaian Kerja Koperasi PT. Arnott's Indonesia	
Tahun	Persentase
2010	87%
2011	85%
2012	83%
2013	82%
2014	81%

Sumber: data diolah dari Koperasi PT. Arnott's Indonesia

Berdasarkan data penilaian kerja koperasi PT. Arnott's Indonesia tiap tahunnya mengalami penurunan dari tahun 2010-2014. Sehingga peneliti merasa tertarik untuk meneliti masalah-masalah yang terjadi di koperasi tersebut.

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dan juga bagi karyawan. Karyawan yang puas dalam bekerja biasanya lebih berkomitmen dan setia terhadap perusahaan. Selain itu, karyawan juga menjadi lebih termotivasi dan lebih produktif dalam bekerja. Sedangkan rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berdampak negatif pada perusahaan. Ketidakpuasan karyawan akan mengakibatkan situasi yang kurang

menguntungkan bagi perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari sikap karyawan dalam bekerja, tingkat absensi, banyaknya keluhan, dan sering memperlambat, atau menunda pekerjaan.

Pada kenyataannya, usaha untuk mencapai kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah karena terdapat berbagai hambatan atau permasalahan yang menghalangi tercapainya kepuasan kerja karyawan. Permasalahan tersebut biasanya dipengaruhi oleh psikologi karyawan yang merasa tidak puas.

Karyawan sebagai makhluk sosial yang tidak terlepas dari permasalahan yang harus dihadapinya. Salah satunya adalah stres yang disebabkan oleh pekerjaan. Sumber stres yang 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 dapat menyebabkan kondisi ketegangan pada diri karyawan. Jika kondisi yang menyebabkan ketegangan karyawan terus bertambah sehingga karyawan tidak mampu untuk menghadapi tuntutan kerja tersebut maka dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat berdampak positif maupun negatif bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Stres yang mempunyai dampak positif atas seseorang biasanya disebut *eustress*, dapat menimbulkan motivasi bagi karyawan untuk memperbaiki tingkat prestasinya. Tetapi walaupun stres dapat membawa pengaruh positif, biasanya stres yang berkaitan dengan pekerjaan

cenderung membawa dampak negatif atau disebut *distres*, karena dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Stres kerja pada tingkat tinggi akan membawa dampak yang amat berbahaya bagi karyawan. Hal ini dapat menyebabkan gangguan secara psikologis maupun fisik pada diri karyawan. Karyawan akan selalu merasa tertekan, tegang, mudah marah, dan sulit untuk berkonsentrasi. Bahkan dampaknya secara fisik, karyawan dapat terserang penyakit seperti jantung, hipertensi, gangguan pencernaan dan lainnya. Hal ini selain akan menghambat pekerjaan mereka, juga akan menurunkan kepuasan kerja pada karyawan dan pada akhirnya akan berakibat menurunnya efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Di mana hal tersebut sangat tidak menguntungkan dan harus dihindari oleh setiap perusahaan.

Koperasi Arnott's Indonesia merupakan koperasi yang bergerak di bidang perdagangan dan manufaktur. Alasan inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk mengadakan penelitian pada koperasi Arnott's Indonesia. Koperasi Arnott's Indonesia berupaya untuk menanggulangi atau mengendalikan stres kerja yang menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja karyawan. Sebab perusahaan menyadari bahwa dengan adanya penanganan stres kerja yang tepat maka akan tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terus meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengetahui dan meneliti pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah ada pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
8. Apakah ada pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi diatas, ternyata banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya stres kerja dan kepuasan kerja. Peneliti membatasi masalah yang akan diteliti pada “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan: “Apakah ada pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoretis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti dalam bidang pendidikan terutama mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat menjadi acuan dalam penelitian yang lebih baik pada masa yang akan datang.

2. Kegunaan Praktis

a) Bagi peneliti, sarana menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman terutama tentang pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

b) Bagi perpustakaan, di Universitas Negeri Jakarta sebagai tambahan referensi informasi dan wawasan pengetahuan.

c) Bagi Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta khususnya Fakultas Ekonomi jurusan Ekonomi dan Administrasi Program Studi Pendidikan Ekonomi sebagai bahan referensi yang relevan dengan perkuliahan.

d) Bagi pelaku atau praktisi pendidikan, sebagai bahan masukan dan memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu kependidikan dan berguna sebagai acuan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.