

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki abad 21 yang ditandai dengan globalisasi dalam berbagai bentuk terutama dalam bidang komunikasi dan informasi, perekonomian internasional mengalami perubahan yang mendasar dan secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi perekonomian suatu Negara, tidak terkecuali perekonomian Indonesia. Perkembangan perekonomian internasional yang mengarah pada era globalisasi ditandai dengan persaingan antar perusahaan sejenis yang semakin ketat dan tajam, baik dalam merebut peluang pasar domestik maupun pasar internasional.

Setiap Negara mempunyai perekonomian yang berbeda-beda. Indonesia sebagai Negara berdaulat mempunyai falsafah dan ideologi yang berbeda dari sistem kapitalis dan komunis. Falsafah yang dianut Indonesia adalah falsafah bangsa dan makna ideologi pancasila. Berdasarkan atas azas kekeluargaan. Dalam Undang-undang Dasar 1945 dan GBHN dinyatakan bahwa sistem perekonomian yang berdasarkan falsafah pancasila mengenal tiga pelaku ekonomi adalah Badan Usaha Milik Negara, swasta, dan koperasi. Ketiga pelaku ekonomi tersebut diharapkan dapat sejajar, sehingga kemakmuran dan pemerataan dapat tercapai.

Kenyataan menunjukkan bahwa antara ketiga pelaku tersebut mempunyai perkembangan yang berbeda. Koperasi masih jauh tertinggal dibanding dua sektor lainnya, yaitu Badan Usaha Milik Negara dan swasta. Padahal koperasi sebagai salah satu penopang ekonomi yang diharapkan oleh Undang-Undang Dasar 1945 menjadi sokoguru Perekonomian Nasional.

Peran pemerintah sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan pembinaan terhadap koperasi dalam perekonomian di Indonesia. Bertolak pada Pasal 33 Ayat 1 UUD 1945, maka peran koperasi sangatlah penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat serta dalam mewujudkan kehidupan demokrasi ekonomi yang mempunyai ciri-ciri demokrasi, kebersamaan, kekeluargaan, dan keterbukaan. Apalagi selama perjalanannya sudah cukup panjang, koperasi telah banyak diberikan fasilitas dan kemudahan, baik pendirian, kegiatan kelembagaan maupun usahanya. Namun sampai pada saat ini, masih banyak koperasi yang belum berhasil menunjukkan kualitas keunggulannya sebagai lembaga ekonomi milik rakyat. Belum tercapainya keberhasilan koperasi salah satu penyebabnya adalah pada sumber daya manusianya sebagai pengelola koperasi. Begitu pula dengan Koperasi Sejahtera Bersama, dalam hal ini hubungannya yang erat antara koperasi sebagai organisasi dengan karyawan sebagai sumber daya manusia.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Pentingnya sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek yaitu kualitas dan kuantitas. Kualitas menyangkut mutu sumber daya

manusia, dalam hal ini berarti kemampuan baik fisik maupun non fisik, sedangkan kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusianya. Pada kenyataannya, kuantitas sumber daya manusia memegang peranan yang sama pentingnya dengan kualitas.

Sumber daya manusia khususnya karyawan merupakan sumber daya manusia yang paling utama dalam koperasi. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang ada dalam suatu koperasi memiliki peran yang sangat sentral dan strategis yaitu sebagai perencana (*planner*) dari sistem usaha dan aktivitas, pelaksana (*executor*) dari rencana aktivitas, pengarah dan pengendali (*controller*) kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati sebelumnya, pengevaluasi, dan pemberdayaan (*empowerment*) sumber daya manusia dalam organisasi serta masih banyak lagi. Dengan demikian sebagai sumber daya yang memegang peranan penting dalam organisasi kerja sudah seharusnya karyawan memiliki pendidikan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, wawasan, kemampuan kerja dan disiplin kerja yang tinggi sehingga kinerja yang dicapai dapat optimal. Karena sumber daya manusia yang produktif adalah tenaga-tenaga yang mempunyai kemampuan dan dapat memanfaatkan ilmu pengetahuan, dimana ilmu pengetahuan tersebut diperoleh dari pendidikan yang telah ditempuh serta pengalaman kerja yang telah dimiliki oleh karyawan, yang pada akhirnya hal tersebut diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Koperasi Sejahtera Bersama adalah koperasi besar dengan memiliki 54 cabang yang tersebar di pulau Jawa dan telah memiliki unit usaha besar. Tidak cukup

sampai disitu semakin ketat persaingan di dunia kerja menuntut koperasi harus terus meningkatkan kualitas karyawan yang ada agar koperasi bisa terus berjalan. Disinilah peran karyawan Koperasi Sejahtera Bersama sesungguhnya diuji apakah mereka mempunyai jiwa inovasi dan kreatifitas tinggi dalam mengelola koperasi sehingga Koperasi Sejahtera Bersama dapat bersaing dalam pasar bebas.

Koperasi Sejahtera Bersama yang berlokasi di Jalan Pahlawan Revolusi, No. 10, HG 1, Pangkalan Jati, Kel. Pondok Bambu, Kec. Duren Sawit Jakarta Timur, tidak memiliki penilaian khusus terhadap kinerja tiap karyawan, tetapi penilaian oleh atasan lewat ide-ide atau gagasan pengembangan yang dikemukakan oleh karyawan. Terkait dengan kinerja karyawan di Koperasi Sejahtera Bersama terdapat sejumlah informasi awal yang dapat dijadikan dasar penelitian ini seperti: Adanya pada sebagian kecil karyawan yang mengindikasikan masih rendahnya tingkat kesetiaan para karyawan yang mentaati, melaksanakan dan mengamalkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan koperasi. Hal ini dapat dilihat dari jam kerja yang diberikan koperasi seolah kurang dengan setumpuk pekerjaan yang diberikan atasan. Karyawan seolah mengatur jam kerjanya sendiri dan memilih pekerjaan mana yang bisa dia kerjakan dan pekerjaan mana yang memerlukan keterampilan lebih. Penurunan pendapatan SHU yang dicapai tidak banyak mencapai target. Indikasi tersebut dapat dilihat pada tabel I.1

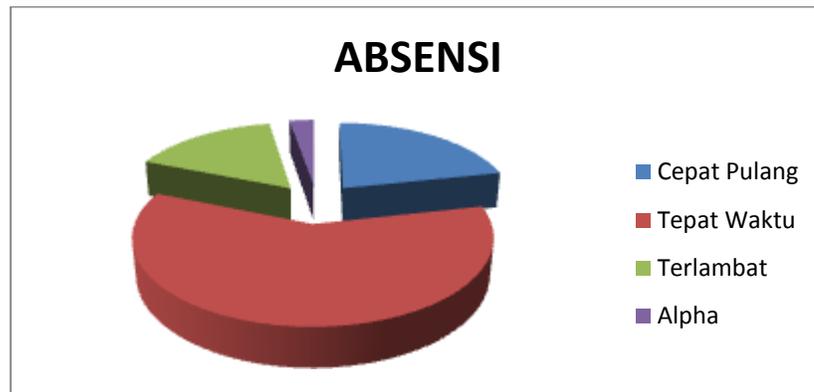
Tabel I.1
Data Perkembangan Sisa Hasil Usaha Koperasi Sejahtera Bersama
Cabang Pangkalan Jati Jakarta Timur

Tahun	Simpanan Wajib	Simpanan Pokok	SHU
2008	Rp 309.800.000	Rp 50.650.000	Rp 150.040.000
2009	Rp 307.200.000	Rp 48.400.000	Rp 148.500.000
2010	Rp 307.900.000	Rp 48.050.000	Rp 145.750.000
2011	Rp 306.700.000	Rp 47.350.000	Rp 137.250.000
2012	Rp 305.500.000	Rp 46.900.000	Rp 128.800.000

Sumber: Data Koperasi Sejahtera Bersama tahun 2012

Pada tahun 2008-2012 SHU mengalami penurunan dari Rp150.040.000 menjadi Rp128.800.000. Fakta tersebut diakibatkan karena kurangnya rasa tanggung jawab dari karyawan dan tidak tercapainya target pendapatan sehingga SHU menurun.

Berdasarkan penuturan Kepala Cabang Koperasi Sejahtera Bersama Pangkalan Jati Bapak Rifai bahwa “sebagian kecil karyawan Koperasi Sejahtera Bersama masih merasa kurang mampu mencapai kinerja yang maksimal dalam berbagai tugas yang dikerjakan”. Dalam banyak hal para karyawan menyatakan kurang memiliki kecakapan, keterampilan, serta pengalaman yang mendukung pekerjaannya. Banyak pekerjaan yang sering terbengkalai dan baru dikerjakan pada saat mendekati waktu pemeriksaan dari pengurus koperasi.



Gambar I. 1
Persentase Tingkat Absensi Karyawan Koperasi Sejahtera Bersama
Periode September 2013 – September 2014

Persentase karyawan yang sering terlambat datang yang cukup tinggi sebesar 16%. Karyawan yang datang terlambat membuat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Ditambah lagi dengan persentase karyawan yang keluar kantor atau cepat pulang sebesar 22% menjadikan jam kerja mereka menjadi sedikit. Dengan waktu yang sedikit dan deadline yang diberikan oleh pimpinan membuat karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan tidak baik hasilnya yang sering disebut kinerja.

Untuk mewujudkan kinerja karyawan Koperasi Sejahtera Bersama yang produktif bukanlah suatu hal yang mudah karena diperlukan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi serta mendukung tercapainya kinerja tersebut, yaitu, tingkat stress, komunikasi informal, disiplin kerja, tingkat pendidikan serta iklim organisasi.

Kinerja karyawan Koperasi Sejahtera Bersama juga dipengaruhi oleh tingkat stress. Suatu target pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh pihak manajemen koperasi

membawa dampak positif dan negative bagi karyawan. Menurut penuturan Bapak Rifai kepada peneliti bahwa di Koperasi Sejahtera Bersama “terdapat penetapan suatu target dalam waktu tertentu dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, karena semakin tinggi target yang dicapai, komisi yang didapatkan akan semakin besar”. Tetapi ketika penetapan waktu atau deadline kerja yang terlalu mendesak bagi karyawan justru akan berdampak negative. Karyawan akan merasa terbebani dan tidak dapat menikmati pekerjaan mereka. Hal ini dapat membuat karyawan menjadi tertekan dan stress. 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 berkonsentrasi. Bahkan dampaknya secara fisik, karyawan dapat terserang penyakit seperti jantung, hipertensi, dan gangguan pencernaan. Hal inilah yang sering dirasakan oleh karyawan yang dapat menghambat pekerjaan mereka dan juga menurunkan kinerja karyawan. Dalam kasus lain stress juga dapat menyebabkan karyawan menderita suatu penyakit tertentu dan menyebabkan perusahaan harus mengeluarkan biaya kesehatan karyawan. Oleh karena itu diperlukan penanganan khusus untuk mengatasi stress yaitu penganggulan secara intensif demi kelancaran kerja sehingga tercipta kondisi kerja yang kondusif agar kinerja karyawan terus meningkat.

Proses komunikasi juga mendukung kinerja karyawan Koperasi Sejahtera Bersama, menurut Muhammad bahwa “ada hubungan kualitas dan kuantitas

komunikasi dengan kinerja organisasi”¹, terutama komunikasi informal yang terjadi didalam pergaulan. Komunikasi informal dibutuhkan karyawan sebagai proses pertukaran informasi dan pengalaman, dalam rangka menambah pengetahuan diantara karyawan. Dari pertukaran informasi dan pengalaman tersebut memperluas pengetahuan dan wawasan karyawan dalam proses pelaksanaan kerja sehingga karyawan dapat memperbaiki kinerjanya. Pada kenyataannya di Koperasi Sejahtera Bersama, karena padatnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, karyawan tidak memiliki kesempatan untuk menjalin hubungan komunikasi informal yang baik dengan lingkungan internalnya, jadi karyawan hanya bekerja sesuai dengan pengetahuan dan pengalaman yang dialaminya.

Disiplin kerja karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Sejahtera Bersama. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi biasanya akan memiliki kinerja yang tinggi pula, karena melalui disiplin biasanya mereka akan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Disiplin dapat diterapkan dalam berbagai aktivitas, baik dirumah, jalan raya, sekolah maupun kantor. Khususnya di kantor, sebagai wadah berkumpulnya beberapa orang yang melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan biasanya memiliki peraturan-peraturan yang harus dipatuhi sebagai pedoman jalannya aktivitas kerja. Namun pada kenyataannya menurut Bapak Rifai bahwa “di Koperasi Sejahtera Bersama, masalah-masalah disiplin yang umum masih sering terjadi, seperti absensi karyawan, bolos, dan

¹ Muhammad, Arni. *Komunikasi organisasi*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2004) , hal. 90

ketidapatuhan”. Padahal melalui disiplin kerja berarti karyawan telah memberikan dukungan yang positif kepada perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan perusahaan.

Faktor penting lainnya yang turut mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Sejahtera Bersama adalah tingkat pendidikan yang telah ditempuh oleh karyawan. Berdasarkan pemaparan Bapak Rifai bahwa “pada umumnya karyawan yang bekerja di Koperasi Sejahtera Bersama memiliki pendidikan terakhir SLTA/SMA dan yang memiliki pendidikan D3 dan S1 tidak banyak”. Tingkat pendidikan seseorang erat kaitannya dengan pengembangan potensi-potensi seperti potensi emosional dan segala sikap-sikapnya. Ini berarti bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seseorang akan menentukan potensi atau kemampuan seseorang termasuk kemampuan karyawan dalam bekerja. Namun pada umumnya dalam suatu perusahaan, tingkat pendidikan yang telah ditempuh oleh setiap karyawannya berbeda-beda. Maka dengan adanya perbedaan tingkat pendidikan tersebut memungkinkan perbedaan hasil yang berupa kemampuan kerja dari tiap karyawannya. Program pendidikan menyelenggarakan suatu kegiatan pendidikan dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang terprogram. Dengan demikian kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan yang memiliki tingkat SMU masih terbatas. Lain halnya dengan tingkat Perguruan Tinggi yang memberikan pengetahuan dan keterampilan untuk menguasai suatu bidang keahlian tertentu,

sehingga kinerja yang dihasilkan juga berbeda-beda. Terlihat dalam tabel I.2 berikut ini:

Tabel I.2
Profil Pendidikan Formal Karyawan Koperasi Sejahtera Bersama
Cabang Pangkalan Jati

No	Latar Belakang Pendidikan	Karyawan Tetap (Orang)	Karyawan Kontrak (Orang)	Jumlah (Orang)
1	S1	2	5	7
2	D3	1	13	14
3	SLTA/SMA	-	20	20
4	SMP	-	15	15
5	SD	-	6	6
	Total	3	73	76

Sumber: Data Koperasi Sejahtera Bersama tahun 2013

Berdasarkan tabel I. 1, terlihat jumlah total karyawan Koperasi Sejahtera Bersama adalah 76 orang. Dilihat dari latar belakang pendidikan formal, lulusan tertinggi baru mencapai D3 dan S1. Banyak karyawan berijazah SMA bahkan masih ada karyawan yang hanya menamatkan pendidikan formal mereka ditingkat SD dan SMP.

Sedangkan salah satu faktor penting berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Sejahtera Bersama adalah iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan suasana kerja yang dirasakan para karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Menurut pemaparan Bapak Rifai pada kenyataannya yang terjadi di Koperasi Sejahtera Bersama adalah, “apabila salah satu karyawan memiliki prestasi yang tinggi akan menjadi kecemburuan sosial antar karyawan lainnya sehingga akan timbul suasana ketidaknyaman dalam bekerja”. Sebagai individu maupun kelompok social,

karyawan tentunya dapat merasakan iklim organisasi tempatnya bekerja. Jika iklim suatu organisasi dirasakan menyenangkan maka kinerja karyawan akan meningkat dikarenakan karyawan tersebut merasakan kenyamanan dan situasi yang kondusif dalam bekerja.

Perusahaan yang mempunyai iklim organisasi yang baik akan merasakan dampak berupa peningkatan kepuasan dan kinerja para karyawan. Akan tetapi pada kenyataannya masih ada perusahaan yang belum menyadari hal ini. Beberapa perusahaan hanya terfokus pada peningkatan output perusahaan tanpa memperdulikan apa yang dirasakan karyawan. Seringkali kebutuhan dan masalah karyawan tidak ditanggapi dengan baik oleh perusahaan, seperti pemberian beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, minimnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan serta minimnya kesempatan untuk mengembangkan diri.

Hal-hal tersebut tentunya membuat karyawan merasa kurang dihargai sehingga tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan menjadi menurun. Situasi seperti inilah yang pada akhirnya menyebabkan iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan menjadi tidak baik atau kurang menyenangkan sehingga kinerja karyawan menjadi rendah.

Koperasi Sejahtera Bersama adalah koperasi yang bergerak dalam berbagai bidang usaha antara lain usaha Simpan Pinjam dan Usaha Perdagangan yang didirikan pada bulan Januari 2004. Mendapat Pengesahan Badan Hukum Nomor:

04/BH/518-DISKOP.UKM/I/2004 tanggal 26 Januari 2004. Koperasi Sejahtera Bersama memiliki unit usaha dan anak perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan anggotanya. Koperasi Sejahtera Bersama mempunyai unit usaha dan anak perusahaan sebagai berikut:

1. SB Finance (Unit Usaha Simpan Pinjam)
2. SB Mart (Unit Usaha Perdagangan Kebutuhan Pokok)
3. SB Furniture (Unit Usaha Perdagangan Furniture)
4. PT. Faryan Nusantara Sejahtera (Bidang Minyak Bumi/Bahan Bakar dan Gas)
5. PT. Cipta Ekatama Nusantara Sejahtera (Bidang Property)

Koperasi Sejahtera Bersama memperhatikan keinginan dan tuntutan ke depan, maka tingkat pendidikan dan iklim organisasi yang mampu meningkatkan kinerja karyawan diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan adalah untuk dapat memperoleh keuntungan yang maksimal dan mempertahankan perusahaan agar tetap berproduksi, terlebih pada masa krisis ekonomi seperti sekarang ini yang menuntut perusahaan agar berusaha mengatasi kesulitan tersebut. Untuk mencapai tujuan perusahaan sangat dibutuhkan kinerja karyawan yang baik, dalam hal ini kinerja karyawan Koperasi Sejahtera Bersama dalam mencapai target.

Berdasarkan uraian di atas, maka jelas bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditempuh oleh seorang karyawan dan iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sejahtera Bersama”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh stress terhadap kinerja karyawan
2. Apakah terdapat pengaruh komunikasi informal antar karyawan terhadap kinerja karyawan
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan
4. Apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan
5. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan

C. Pembatasan Masalah

Dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi di atas ternyata masalah kinerja karyawan menyangkut aspek, dimensi, dan faktor-faktor permasalahan yang sangat luas dan kompleks sifatnya. Karena keterbatasan peneliti maka penelitian ini dibatasi pada masalah “pengaruh antara tingkat pendidikan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Sejahtera Bersama”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Sejahtera Bersama
2. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Sejahtera Bersama
3. Apakah terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Sejahtera Bersama

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak. Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini berguna untuk menambah referensi dan pengetahuan baru mengenai tingkat pendidikan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan bagi semua pihak.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, bahan acuan, masukan serta referensi selanjutnya, dan dapat digunakan sebagai salah satu pemecahan masalah mengenai tingkat pendidikan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini dapat berguna bagi semua pihak.