

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan Teknologi di Indonesia berdampak pada semua aspek kehidupan, salah satunya adalah aspek ekonomi yang dilihat dari dunia usaha dan bisnis. Di Indonesia persaingan usaha semakin ketat begitu pula dengan koperasi. Koperasi merupakan salah satu organisasi ekonomi yang memiliki ruang gerak dan kesempatan usaha yang menyangkut kepentingan kehidupan ekonomi rakyat, sesuai tuntutan zaman. Koperasi dapat lebih tanggap dan kompetitif serta mampu memanfaatkan peluang-peluang ekonomi yang ada. Koperasi juga harus senantiasa tetap mengembangkan manajemen serta usaha koperasi dengan cara terbuka, jujur, dan disiplin.

Menurut Undang-undang No.25 tahun 1992 menyatakan bahwa koperasi adalah “ badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan”.

Koperasi merupakan salah satu organisasi ekonomi yang memiliki ruang gerak dan kesempatan usaha yang menyangkut kepentingan kehidupan ekonomi rakyat, dengan segala kegiatan dan usaha yang

dilakukan didalam koperasi. Ditujukan untuk kepentingan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya dengan tujuan untuk membantu anggotanya.

Namun saat ini perkembangan koperasi di Indonesia dari daerah Jawa Tengah. Menurut Kabid Koperasi Dinas Koperasi dan UMKM, Didik Adi Putranto, pada oktober 2012 bahwa sekitar 30% dari 560 koperasi di Solo sudah tidak aktif. Kondisi badan hukum koperasi tidak bisa melanjutkan operasional, disebabkan sudah tidak ada pengurus, yang ada hanya manajer dan faktor lainnya tidak pernah menggelar rapat anggota tahunan dan laporan keuangan.¹ Selanjutnya Pengurus Badan Koordinasi Koperasi Indonesia, Trisna Ansarli menyatakan permasalahan koperasi tidak lain tentang sumber daya manusia dimana koperasi tidak berjalan karena pemahaman pengurus terhadap koperasi rendah.² Senada dengan Seksi Bina Usaha dan Kemitraan Bidang Koperasi Gunung Kidul, Suryata menyatakan dari 265 koperasi di Gunung Kidul 40 koperasi sudah tidak sehat dan layak dibubarkan karena aktivitasnya tidak jelas dan kepengurusan yang tidak bisa dipertanggungjawabkan.³

Dari data diatas menggambarkan keadaan koperasi di Solo dan Purwokerto masih mengalami keterpurukan, dimana terlihat puluhan koperasi ditutup disebabkan tidak adanya pengurus. Sehingga terlihat pemahaman terhadap nilai dan tujuan koperasi masih rendah pada sumber

¹<http://www.suaramerdeka.com/v1/index.php/read/news/2013/11/15/179710/Koperasi-di-Solo-Ditutup> (diakses 10 desember 2013) pukul 22.00 Wib

²<http://www.suaramerdeka.com/v1/index.php/read/news/2013/03/04/111405/Kepercayaan-Masyarakat-Terhadap-Koperasi-Menurun> (diakses 12 desember 2013) pukul 23.00 Wib

³<http://www.solopos.com/2013/02/19/koperasi-bermasalah-40-koperasi-wewe-layak-bubar-380804> (diakses 12 desember 2013) pukul 23.00 Wib

daya manusia salah satu faktornya adalah kurangnya pengetahuan tentang koperasi.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi seperti koperasi. Tanpa sumber daya manusia yang tangguh maka sulit untuk mencapai tujuan sesuai dengan rumusan yang telah ditetapkan. Keberhasilan koperasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia dan pengelolaan serta pengembangannya.

Perkembangan koperasi juga tidak terlepas dari peran serta pengurus dan pengawas maupun dari karyawan sebagai pelaksana usaha koperasi. Di antara semua kategori di koperasi, karyawan merupakan salah satu komponen koperasi yang berpengaruh dalam menentukan baik buruknya perkembangan koperasi. Keberadaan karyawan harus benar-benar diperhatikan dan dikelola secara profesional. Oleh karena itu, pengelolaan karyawan perlu mendapat perhatian dari pengurus koperasi. Satu hal yang patut diperhatikan adalah kepuasan kerja. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan menunjang keberhasilan koperasi. Karyawan yang mampu menghasilkan pekerjaan yang baik sangat dibutuhkan oleh koperasi untuk menunjang keberhasilan pencapaian tujuannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan wujud dari persepsi seseorang yang tercermin dalam sikap dan terfokus pada perilaku terhadap pekerjaan. Kepuasan juga merupakan suatu bentuk interaksi manusia dengan

lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa orang telah melakukan manajemen perilaku yang efektif.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain komunikasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi. Komunikasi dikoperasi diyakini sebagai salah satu faktor utama yang sangat penting bagi setiap individu dalam melakukan kegiatannya, baik hubungan secara vertikal. Komunikasi yang baik diantara karyawan didalam koperasi, akan mempermudah karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan dapat dengan mudah menangkap isi pesan yang terkandung didalamnya saat menerima pekerjaan yang diberikan oleh atasannya. Karyawan yang mengerjakan tugasnya dengan baik maka akan memperoleh kepuasan kerja.

Seringkali hubungan buruk yang terjadi dikoperasi, disebabkan karena buruknya sistem komunikasi antar individu yang terlibat dalam sistem tersebut, komunikasi yang terjadi yang muda harus menghormati yang tua, yang berpendidikan dengan yang kurang berpendidikan serta menurunnya kerjasama antar karyawan, memperlihatkan bahwa komunikasi yang tidak efektif terjadi dikoperasi. Komunikasi yang tidak efektif ini seringkali membuat karyawan mengalami kesulitan serta salah paham dalam menangkap dan memahami isi pesan yang diterima dari pekerjaan.

Berdasarkan fenomena tersebut komunikasi yang kurang baik akan memberikan implikasi pada ketidakpuasan kerja bagi karyawan.

Faktor kedua mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan seseorang yang berada dalam suatu organisasi dalam rangka usaha melakukan pekerjaan untuk memuaskan berbagai kebutuhannya. Motivasi dapat mempengaruhi semangat kerja dalam menjalankan tugasnya. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja tinggi maka kepuasan kerja dapat tercapai. Namun kenyataannya masih banyak karyawan yang tidak dapat memotivasi dirinya dalam mengerjakan tugas. Akibatnya pelaksanaan tugas terganggu dan akan menyebabkan kepuasan kerja menurun.

Faktor ketiga mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keadaan yang berada disekitar individu bekerja. lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung karyawan untuk bekerja secara maksimal sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja tersendiri. Lingkungan kerja bisa mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugasnya, seseorang bisa konsentrasi melaksanakan tugasnya jika didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Namun kenyataannya kantor koperasi berada ditempat yang jauh dan kurang strategis hal tersebut akan menjadikan karyawan merasa kurang puas dalam bekerja.

Faktor keempat mempengaruhi kepuasan kerja adalah iklim organisasi. Iklim organisasi adalah lingkungan individu didalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya. Jadi, iklim

organisasi merupakan kepribadian organisasi seperti yang dilihat individunya, sehingga iklim organisasi menjadi dasar individunya untuk menafsir dan memahami keadaan lingkungan sekitar mereka .

Dalam hal ini maka sebuah organisasi yang baik sangat membutuhkan iklim organisasi yang kondusif dan nyaman dalam melaksanakan segala hal pekerjaan. Iklim organisasi merupakan sasaran penting dalam sebuah organisasi atau koperasi, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kenyataannya, karyawan merasa malas-malasan bekerja, tidak nyaman dan tidak menyenangkan yang berdampak pada pelaksanaan tugas sehari-hari.

Iklim atau suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi biasanya akan mempengaruhi perilaku-perilaku orang-orang yang menjadi individu organisasi tersebut. Sebaliknya koperasi yang penuh dengan konflik yang tidak sehat, sering bekerja tidak baik dan cenderung mempunyai kepuasan kerja yang rendah.

Oleh karena itu, penciptaan iklim organisasi yang kondusif sangat diperlukan bagi terbentuknya kepuasan kerja karyawan. Iklim terbuka dan berorientasi pada pengembangan nilai manusia mendorong tumbuhnya semangat kerja pada karyawan yang pada akhirnya memberikan kepuasan kerja. Sebaliknya iklim yang tertutup atau kurang menghargai nilai-nilai dan potensi manusia mengakibatkan ketidakpuasan karyawan.

Untuk mendapatkan kepuasan kerja, karyawan harus memiliki komitmen dengan organisasi, yang berasal dari dalam dirinya tanpa

adanya paksaan, karyawan harus melaksanakan kewajibannya dalam koperasi tersebut dengan penuh rasa tanggung jawab.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, maka seluruh tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menjadi kewajiban dan dilakukan dengan sungguh-sungguh. Hal ini berdampak pada hasil yang maksimal. Dengan begitu maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan akan tercapai. Namun kenyataannya, banyak karyawan yang kurang berkomitmen atau tidak memiliki komitmen organisasi. Mereka melakukan pekerjaannya tidak dengan sungguh-sungguh dan hasilnya tidak maksimal. Sehingga mereka sulit mendapatkan kepuasan kerja atau tidak tercapainya kepuasan kerja pada karyawan.

Koperasi Pegawai Republik Indonesia RS. Dr. Cipto Mangunkusumo adalah koperasi yang berada dibawah naungan RS Dr. Cipto Mangunkusumo dengan Badan Hukum No. 702/B. H/I/12-67. Yang berfungsi untuk melayani kebutuhan anggota koperasi, KPRI RSCM terletak di Jl. Diponegoro No. 71 Jakarta, KPRI RSCM memiliki anggota dengan jumlah 1100 anggota pegawai negeri sipil. Karyawan yang bekerja di KPRI RSCM sampai tahun 2013 sebanyak 42 karyawan yang bekerja. Koperasi KPRI RSCM menjalani 2 Jenis bidang usaha yang dikelola dalam unit-unit usaha, yaitu terdiri dari :1) Bidang Jasa, terdiri dari Simpan pinjam dan Jasa Apotek, 2) Bidang Penjualan, terdiri dari

Penjualan barang elektronik, Barang toko, Barang alat tulis kantor dan Kredit motor

Kemajuan organisasi atau koperasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran karyawan, dimana karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberi imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan dalam bekerja.

Salah satu rendahnya kepuasan kerja karyawan menurun, dari wawancara langsung kepada lima orang karyawan yang bekerja dari beberapa unit-unit usaha yang dilihat pada tabel I.1 di bawah ini:

Tabel I.1
Wawancara 5 Karyawan di KPRI RSCM

No	Nama	Rendahnya kepuasan kerja
K 1.	AM	Tidak adanya intensif , tidak ada promosi jabatan, keluhan-keluhan anggota
2.	YY	Sulit Mengerjakan tugas, barang-barang yang menumpuk
3.	HS	Jarang mendapat bonus, jarang menerima pelatihan
4.	MM	Penumpukan barang-barang yang tidak beraturan, tidak ada rekreasi
5.	AT	Jarang mendapat bonus,tugas yang menumpuk

Sumber: Koperasi Pegawai Republik Indonesia Rumah Sakit Cipto mangunkusumo (data diolah peneliti 2013).

Kepuasan kerja rendah dari tabel diatas adalah pemberian bonus atau intensif yang tidak teratur, sedangkan mereka dituntut untuk mencapai target yang ditetapkan dalam rencana kerja dan anggaran pendapatan biaya, Selain itu Pekerjaan mereka yang menumpuk dimana selama bekerja menimbulkan kejenuhan. Tidak adanya promosi jabatan yang diberikan para karyawan, membuat karyawan tidak mengalami peningkatan pengalaman, karena mereka hanya bertindak sebagai karyawan saja dan tidak ada kesempatan untuk menjadi pengurus koperasi.

Selain itu iklim organisasi di Koperasi Pegawai Republik Indoneia Rumah Sakit Cipto Mangunkusumo saat ini pun kurang begitu nyaman berdasarkan hasil observasi lapangan terlihat tata letak ruangan yang bersekat-sekat, penumpukan file yang tidak tertata rapi dan barang-barang pesanan yang banyak sulit untuk masuk ke dalam kantor koperasi, dari segi bangunan terlihat banyak kerusakan di atap-atap kantor, serta kurangnya sumber cahaya dan penyejuk ruangan yang menyebabkan kurang nyaman saat mata memandang. Semua hal tersebut, baik secara langsung maupun secara tidak langsung dapat mempengaruhi orang-orang yang berada dalam organisasi.

Berdasarkan wawancara secara langsung dengan Ketua Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia Rumah Sakit Cipto Mangunkusumo menyampaikan bahwa, kesejahteraan dikoperasi pada manajemen dan sumber daya manusia belum sepenuhnya baik, terutama dalam hal komitmen. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai yang tidak mengerti

dengan tugas yang diperolehnya, karena karyawan tidak ditempatkan sesuai kemampuan yang miliknya. Pada akhirnya beberapa karyawan melalaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan datang terlambat, beristirahat dengan meninggalkan atau menunda pekerjaan. Karyawan tersebut malah malas-malasan ditempat kerja atau tidak masuk selain itu koperasi disini masih menggunakan absensi secara manual.⁴ Dan rekap absensi karyawan KPRI RSCM selama enam bulan dibulan Juni-November 2013, terlihat pada tabel I.2 dibawah ini:

Tabel I.2
Rekap Absensi/ Kehadiran Karyawan
Juni-November 2013

Bulan	Hadir (orang)	Sakit (orang)	Ijin (orang)	Tampa keterangan (orang)
Juni	27	8	5	2
Juli	34	5	2	1
Agustus	31	2	2	7
September	36	1	1	4
Oktober	24	7	3	8
November	23	9	6	8

Sumber: Koperasi Pegawai Republik Indonesia Rumah Sakit Cipto mangunkusumo (data diolah peneliti 2013)

Dari tabel 1.2 data dapat dilihat, kehadiran karyawan pada bulan Juni-November menunjukkan angka yang fluktuatif, dimana setiap bulannya mengalami peningkatan dan penurunan kehadiran karyawan, dalam setiap bulannya terlihat dalam satu bulan jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan lebih banyak dibandingkan sakit atau ijin, selain itu absen yang digunakan dikoperasi ini masih secara manual

⁴ Wawancara dengan Ketua Umum Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia Rumah Sakit Cipto Mangunkusumo. Bapak Yoyok Sudaryoko Mars (10 November 2013)

sehingga kurangnya pengawasan yang diberikan sehingga terlihat seberapa besar kepuasan kerja karyawan.

Dari masalah iklim dan komitmen organisasi diatas maka hal tersebut menunjukkan sangat penting bagi koperasi untuk dapat menciptakan iklim kondusif yang dirasakan seluruh para karyawan dalam bekerja, serta komitmen yang tinggi. Karena keberhasilan organisasi atau koperasi berasal dari setiap individu dalam memberikan waktu, tenaga dan tanggung jawab, yang berdampak pada kepuasan kerja yang diperoleh.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka penulis mencoba untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara iklim dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pada koperasi pegawai Republik Indonesia Rumah Sakit Cipto Mangunkusumo di Jakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan koperasi?
2. Apakah terdapat hubungan antara Motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan koperasi ?
3. Apakah terdapat hubungan antara Lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan koperasi ?

4. Apakah terdapat hubungan antara Iklim organisasi dengan kepuasan kerja ?
5. Apakah terdapat hubungan antara Komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan koperasi ?
6. Apakah terdapat hubungan antara Iklim dan Komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan koperasi?

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, maka penelitian akan dibatasi hanya pada masalah “Hubungan antara Iklim dan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Rumah Sakit Cipto Mangunkusumo di Jakarta”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan, maka dirumusan penelitian ini yaitu” Apakah terdapat hubungan antara iklim dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pada koperasi pegawai Republik Indonesia Rumah Sakit Cipto Mangunkusumo di Jakarta?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoretis :

Secara teoretis hasil penelitian ini dapat memberikan masukan, perbandingan atau kelanjutan penelitian terhadap permasalahan yang dibahas bagi peneliti lain yang berminat pada bidang penelitian mengenai pengkoperasian

2. Manfaat Praktis :

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi masukan untuk Koperasi Pegawai Republik Indonesia RS Cipto Mangunkusumo mengenai masalah dan menambah informasi tentang ada tidaknya hubungan iklim organisasi dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Sehingga penelitian dapat berguna bagi semua pihak.