

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia dapat menimbulkan persaingan usaha yang semakin ketat. Begitu pula dengan koperasi, koperasi perlu membangun dirinya sesuai dengan tuntutan zaman, sehingga 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.

Pada dasarnya setiap koperasi mempunyai tujuan yang sama yaitu mewujudkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta turut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.¹ Untuk mencapai tujuan tersebut dapat dilakukan dengan cara memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Saat ini perkembangan koperasi di Indonesia semakin membaik dan terus meningkat hal tersebut dapat dilihat dari tumbuhnya jumlah koperasi di Indonesia yang tercatat pada tahun 2011 sebanyak 188.818 unit menjadi

¹ Sitio, arifin, dan halomoan tamba, *Koperasi Teori dan Praktik* (Jakarta: Erlangga, 2001), h.184

194.295 unit pada akhir November 2012, bahkan Menteri Koperasi dan UKM menargetkan pada tahun 2013 koperasi yang aktif akan bertambah sebesar 200.000 unit.² Kemajuan tersebut sangat baik dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Hal itu berdampak pada peningkatan penyerapan tenaga kerja bidang koperasi yang meningkat dari 377.238 tenaga kerja pada tahun 2011 menjadi 429.678 tenaga kerja sampai akhir november 2012.³Fakta tumbuhnya jumlah koperasi di Indonesia dapat berdampak positif bagi peningkatan penyerapan tenaga kerja atau sumber daya manusia.

Namun alasan seperti tersedianya sumber-sumber seperti modal dan keahlian belum menjamin tercapainya tujuan koperasi, apabila sumber daya manusia tidak dioptimalkan sesuai dengan fungsi masing-masing.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi seperti koperasi dan lain-lain dibandingkan faktor lain, yaitu metode peralatan kerja dan teknologi. Tanpa sumber daya manusia yang tangguh maka sulit untuk mencapai tujuan sesuai dengan rumusan yang telah ditetapkan. Keberhasilan koperasi sangat tergantung pada kehandalan sumber daya manusia dan pengelolaan serta pengembangannya.

Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia di masa yang akan datang. Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia yang optimal tidak terlepas dari peran serta diri sendiri dalam pengembangan dan perencanaan sumber daya yang ada. Perencanaan dan pengembangan sumber

² <http://m.antarakalbar.com/berita/309231/menkop-tahun-2013-jumlah-koperasi-ditarget-200000-unit> diakses pada tanggal 5 April 2013

³*Ibid.*,

daya manusia yang dilakukan oleh setiap koperasi merupakan usaha agar sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan koperasi.

Partisipasi sumber daya manusia kepada koperasi dapat dilihat melalui kinerja dan prestasi kerja. Kinerja berhubungan erat dengan kemajuan dan keberhasilan dari suatu koperasi. Koperasi tidak akan sukses apabila tidak didukung oleh kinerja karyawannya.

Kinerja yang tinggi, tidak saja menyebabkan organisasi tersebut mampu bertahan eksistensinya tetapi juga menjadikan organisasi tersebut semakin berkembang. Begitu pula pada koperasi, kinerja yang tinggi sangat diperlukan untuk menimbulkan gairah atau semangat memajukan koperasi, baik dari anggota sebagai pemilik atau pelanggan, dari pengurus dan pengawas maupun dari karyawan sebagai pelaksana usaha koperasi.

Namun, orang sering kali mengabaikan bahwa yang paling menentukan dari upaya peningkatan kinerja adalah munculnya perilaku yang produktif dari karyawan itu sendiri. Dewasa ini, masalah rendahnya kinerja telah menjadi fokus perhatian pada hampir semua institusi di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek faktual yang muncul, misalnya: terjadinya pemborosan sumber daya (inefisiensi) dan ketidaktercapaian target, baik secara kelompok maupun individual. Dalam hal ini koperasi harus dapat mengoptimalisasikan karyawan untuk bekerja dengan semangat disertai dengan kemampuan yang maksimal agar dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, pengurus koperasi dituntut untuk lebih peka terhadap

kejadian-kejadian yang terjadi setiap hari yang berhubungan dengan karyawan.

Masalah kinerja dalam suatu koperasi merupakan faktor yang penting, terutama bila dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik itu faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen pada organisasi, komunikasi dan pengalaman kerja. Sedangkan faktor internalnya yaitu berupa kompensasi, gaji, bonus, dan intensif.

Kinerja pada karyawan dapat ditingkatkan organisasi untuk mencapai kinerja (*performance*) organisasi yang tinggi, yaitu salah satunya melalui perbaikan kinerja individu yang ada didalamnya. Usaha perbaikan kinerja individu ini dilakukan dengan berbagai cara diantaranya memberikan motivasi. Motivasi kerja yang tinggi sangat penting untuk menghasilkan suatu kinerja individu yang baik, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan memberikan kontribusi untuk seorang individu melakukan tugas mereka dengan baik dan akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Sedangkan bagi individu yang memiliki motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah pula.

Kinerja pada karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan organisasi atau koperasi. Komitmen organisasi atau koperasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja pada karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan akan memperlihatkan

kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi atau koperasi akan dituntut komitmen dalam dirinya.

Agar karyawan mempunyai kinerja yang baik, selain mereka harus mempunyai motivasi kerja, mereka juga harus memiliki komitmen yang baik terhadap organisasi atau koperasi. Komitmen pada organisasi atau koperasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan pada organisasi atau koperasi dan proses berkelanjutan dimana karyawan mengekspresikan perhatian dan keberhasilan serta kinerja hanya pada organisasi atau koperasi tersebut.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi atau koperasi. Jadi apabila seorang karyawan mampu meningkatkan komitmen pada organisasi, maka karyawan tersebut juga akan mampu meningkatkan kinerja diperusahaan tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menyebabkan karyawan merasa terganggu dalam pekerjaannya, malas-malasan bekerja, tidak nyaman dan tidak menyenangkan sehingga berdampak kinerja pada karyawan rendah. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kinerja pada karyawan perlu ditunjang adanya lingkungan kerja yang sehat dan mendukung.

Salah satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor tenaga sumber daya manusia (karyawan) itu sendiri. Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan tenaga kinerja, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh seorang karyawan adalah kualitas emosionalnya.

Kualitas-kualitas tersebut antara lain empati, kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengenali, mengelola, dan mengendalikan emosi pada diri sendiri, memahami perasaan orang lain, menjalin hubungan yang baik dengan orang lain, pemecahan masalah dan kemampuan menyesuaikan diri serta berpikir realistis sehingga mampu merespon secara positif terhadap setiap kondisi yang merangsang muncul emosi-emosi tersebut.

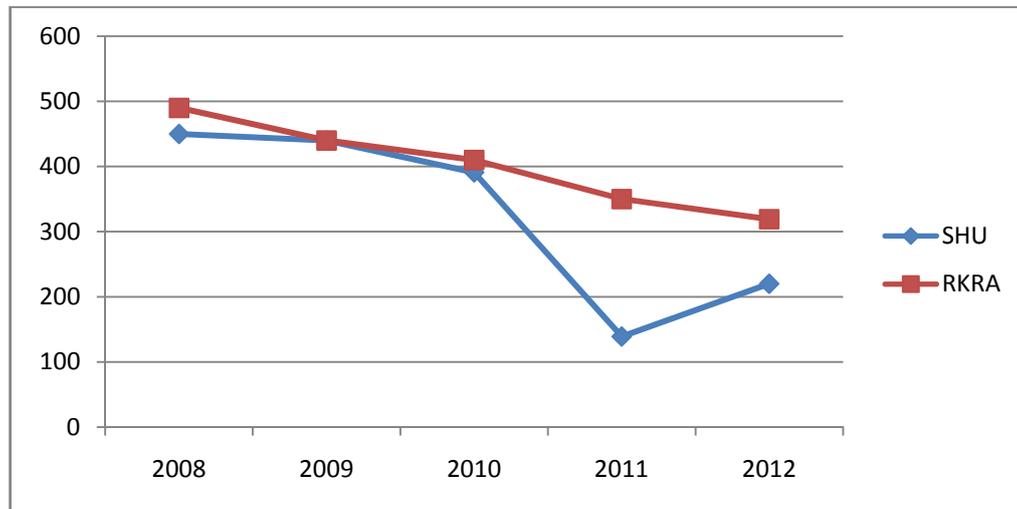
Dalam usaha memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja, diperlukan karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, karena bagaimanapun juga motivasi yang dikembangkan tidak akan berhasil apabila tidak didukung dengan kemampuan mengendalikan emosi. Disisi lain, tidak dapat diingkari bahwa faktor kecerdasan emosional memang sangat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Karena itu evaluasi, pengembangan dan perawatan emosional di koperasi perlu terus diupayakan untuk meningkatkan kinerja pada karyawan.

Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) tinggi akan dengan mudah beradaptasi dengan lingkungannya dan dapat bekerjasama dengan orang lain atau tim. Tetapi sebaliknya, apabila karyawan tersebut rendah kecerdasan emosionalnya akan sulit untuk berinteraksi dalam

menyampaikan pendapatnya serta mereka lebih terbiasa menyendiri dalam bekerja dan menurunkan kinerja dalam bekerja.

Pusat Koperasi Kartika Jayakarta merupakan badan usaha yang didirikan pada tahun 1957 yang awalnya bernama Pusat Koperasi Siliwangi yang berkedudukan di jalan Dago No. 1A Bandung. Setelah beberapa kali berganti nama pada tanggal 1 Februari 2011 berdasarkan Surat Keputusan Kasad No. Perkasad 3/II/2011 tentang Organisasi Koperasi TNI AD di luar struktural bernama "Puskop Kartika Jayakarta". Puskop Kartika Jayakarta menaungi 41 Koperasi Primer dengan total anggota 17.000 ribu anggota TNI AD. Karyawan yang bekerja di Puskop Kartika Jayakarta sampai tahun 2013 sebanyak 40 karyawan, dengan 21 karyawan TNI AD dan 19 karyawan PNS TNI AD. Puskop Kartika Jayakarta di bagi menjadi 3 unit: (1) Unit toko, (2) Unit simpan pinjam, dan (3) Unit gas 3 kg.

Salah satu indikasi kinerja karyawan itu menurun adalah dapat dilihat dari ketidaktercapaian target yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja dan Rencana Anggaran Pendapatan Biaya. Dari data yang saya dapat pada Puskop Kartika Jayakarta terdapat ketidaktercapaian target sebanyak dalam kurun waktu lima tahun dengan hitungan ratusan juta rupiah dan hal tersebut dapat dilihat dalam gambar I.1



Gambar I.1

Grafik perolehan SHU Pusat Koperasi Kartika Jayakarta dalam kurun waktu lima tahun dari tahun (2008-2012)

SHU Puskop Kartika Jayakarta diperoleh dari tiga unit yang ada di koperasi tersebut yang terdiri dari unit toko, unit simpan pinjam dan unit gas 3 kg. Pada tahun 2011 SHU ditargetkan sebesar Rp. 300 juta dan pada realisasinya terjadi pencapaian sebesar Rp. 139 juta. Ketidaktercapaian target tersebut disebabkan oleh peralihan koperasi dari struktural menjadi non struktural. Dan hal tersebut masih berdampak pada tahun 2012 dimana SHU ditargetkan sebesar Rp. 319 juta namun pada realisasinya hanya mendapat Rp. 220 juta. Walaupun SHU dari tahun 2011 sampai 2012 mengalami kenaikan namun ketidaktercapaian tersebut menjadi masalah tersendiri di dalam Puskop Kartika Jayakarta.

Selain masalah diatas kondisi lingkungan kerja di Puskop Kartika Jayakarta saat ini pun kurang begitu nyaman karena tempatnya yang terletak

berada dipinggir jalan sehingga terkadang terdengar suara-suara bising dari kendaraan dan hal tersebut dapat mengganggu konsentrasi dari karyawan Puskop itu sendiri. Selain itu bangunan yang sudah tua memungkinkan karyawan menjadi kurang nyaman, pencahayaan di Puskop juga kurang baik karena warna catnya yang monoton sehingga kurang terlihat nyaman saat mata memandang. Serta tata letak ruangan yang banyak dan bersekat-sekat sehingga membuat komunikasi yang satu dan lain agak sulit karena berjauhan.

Berdasarkan wawancara secara langsung dengan Ketua Umum Pengurus Pusat Koperasi Kartika Jayakarta Bapak Bambang Setiono salah satu yang menyebabkan kinerja karyawan rendah adalah tingkat kecerdasan emosional yang rendah, terkadang dalam mengerjakan tugas yang berat, ada beberapa karyawan justru lebih memilih untuk beristirahat meninggalkan dan menunda pekerjaannya dari pada memotivasi diri mereka untuk dapat menyelesaikan tugas tersebut. Dan ada juga karyawan yang membawa urusan rumah atau jika ada masalah keluarga, karyawan tersebut malah tidak masuk kerja atau malas-malasan di tempat kerja.⁴

Dari masalah lingkungan kerja dan kecerdasan emosional diatas maka hal tersebut menunjukkan bahwa sangat penting bagi koperasi untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan para karyawannya untuk dapat berkomunikasi sesama karyawan ataupun atasan dengan baik, serta karyawan tersebut dapat memiliki kecerdasan emosional yang baik di tempat kerja, karena keberhasilan antar pribadi atau kelompok berasal dari lingkungan

⁴ Wawancara dengan Ketua Umum Pengurus Pusat Koperasi Kartika Jayakarta Bapak Bambang Setiono (Selasa, 28 Mei 2013)

kerja itu sendiri dan juga kecerdasan emosionalnya yang akan menjadi salah satu keterampilan yang penting dalam menjalani kehidupan di dunia karir.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerjakaryawan Pusat Koperasi Kartika Jayakarta Di Jakarta Timur?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Pusat Koperasi Kartika Jayakarta Di Jakarta Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan Pusat Koperasi Kartika Jayakarta Di Jakarta Timur?
4. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Pusat Koperasi Kartika Jayakarta Di Jakarta Timur?
5. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Pusat Koperasi Kartika Jayakarta Di Jakarta Timur?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah dan Identifikasi Masalah tersebut, penulis membatasi masalah yang akan diteliti adalah : “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Pusat Koperasi Kartika Jayakarta Di Jakarta Timur”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka peneliti dapat merumuskan masalahnya adalah:

1. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Koperasi Kartika Jayakarta Di Jakarta Timur?
2. Apakah terdapat Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Pusat Koperasi Kartika Jayakarta Di Jakarta Timur?
3. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Pusat Koperasi Kartika Jayakarta Di Jakarta Timur?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh berbagai pihak diantaranya sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini dapat berguna untuk menambah referensi dan khasanah khususnya dalam hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kecerdasan

emosional karyawan dan kinerjakaryawan, yang kemudian dapat dijadikan sebagai bahan studi lanjutan yang relevan dan bahan kajian kearah pengembangan kapasitas intelektual mahasiswa.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini berguna sebagai bahan pertimbangan serta referensi bagi peneliti selanjutnya, dan dapat digunakan sebagai salah satu pemecahan masalah mengenai lingkungan kerja dan kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini dapat berguna bagi semua pihak.