

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi yang meningkat pesat dari tahun ke tahun berdampak pada perkembangan perekonomian terutama pada negara-negara yang sedang berkembang seperti Indonesia. Meskipun krisis ekonomi sempat melanda perekonomian di Indonesia, koperasi tetap masih dapat bertahan. Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi atau koperasi merupakan potensi yang besar bagi sebuah organisasi atau koperasi.

Sumber daya manusia khususnya karyawan merupakan salah satu sumber daya yang paling 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, promosi pekerjaan, 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 seringkali 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 didapat. 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.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu motivasi kerja, komitmen organisasi, stres kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor 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 peningkatan 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 keterikatan emosional dan keterlibatan 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 diatasi dengan cepat dapat menjadi dampak negatif 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 dipergunakan secara efektif. Selain itu, karyawan dapat terhindar dari kejenuhan dan kelelahan fisik maupun mental yang biasa 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 stres kerja. Karyawan sebagai makhluk sosial tidak terlepas dari permasalahan yang harus dihadapinya dan mengakibatkan stres kerja. Stres kerja terkadang dapat bersifat positif salah satu contoh ketika karyawan mengalami masalah yang menimbulkan stres, 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 stres 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. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tersebut yang dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya akan berakibat menurunnya efektivitas organisasi atau koperasi dalam mencapai tujuannya.

Kepuasan kerja tidak terlepas dari dukungan sosial. Dukungan sosial adalah dukungan atau bantuan yang berasal dari orang lain seperti teman, keluarga,

tetangga, teman kerja dan orang-orang lainnya. Dukungan sosial dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kerja dan melindungi karyawan dari aneka ragam kondisi yang menekan. Dukungan sosial 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. Karyawan yang mempunyai dukungan sosial yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Koperasi Tugu berjumlah 124 karyawan terdiri dari beberapa koperasi yaitu: Koperasi Tugu Pratama Indonesia berjumlah 81 karyawan, Koperasi Tugu Pratama Interindo berjumlah 12 karyawan (Unit Simpan Pinjam dan Toko), dan Koperasi Pratama Mitra Sejati berjumlah 31 karyawan (Unit Simpan Pinjam, Toko, dan Sport Center).

Tabel I.1
KARYAWAN KOPERASI TUGU PRATAMA INDONESIA

No.	Jabatan	Status		Jumlah
		Tetap	Kontrak	
1.	Kepala Bagian	2	-	2
2.	Koor. Unit Usaha/Ka. Sekai	14	-	14
3.	Karyawan Administrasi	20	5	25
4.	Pengemudi	6	4	10
5.	Teknisi	2	3	5
6.	Pengawas Kolam Renang	4	2	6
7.	Satpam	2	4	6
8.	Juru Parkir	-	5	5
9.	Cleaning Service	-	8	8
Jumlah		50	31	81

Sumber: Koperasi Tugu

Keterangan Karyawan Administrasi :

Toko	= 4 Karyawan (1 Kontrak)
Simpan pinjam	= 9 Karyawan (2 Kontrak)
Jasa	= 5 Karyawan (1 Kontrak)
Sport Center	= 7 Karyawan (1 Kontrak)

Dalam penelitian ini, peneliti diberikan kesempatan untuk meneliti Koperasi Tugu Pratama Indonesia yang berada di Wisma Tugu I Jakarta Selatan yang bergerak dalam bidang reasuransi dengan unit usaha: unit simpan pinjam, unit toko, unit jasa, dan unit sport center, koperasi ini dipilih sebagai objek penelitian karena banyaknya unit usaha dan jumlah karyawan dibandingkan dengan koperasi lain.

Koperasi Tugu Pratama Indonesia dihadapkan pada masalah kenaikan absensi dan keterlambatan karyawan dalam masuk kerja berdasarkan Data Absensi Karyawan Koperasi Tugu Kantor Pusat Tahun 2010-2012. Fenomena meningkatnya absensi karyawan tersebut diindikasikan karena tidak adanya supervisi (pengawas) yang dapat mengarahkan karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, jam lembur kerja yang tidak sesuai dengan upah yang diterima, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Dengan adanya dukungan sosial berupa perhatian dan saran atau petunjuk dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kerja dan menimbulkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil observasi beberapa karyawan Koperasi Tugu Pratama Indonesia juga dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan kurang bekerjasama dalam menjalankan tugasnya. Selain itu hubungan sosial karyawan kurang harmonis, terlihat dari sikap para karyawan yang suka berkelompok tidak menyatu bersama-sama dengan karyawan lainnya. Dengan adanya dukungan sosial terutama dari keluarga dan teman diluar lingkungan kerja dapat menumbuhkan perasaan nyaman ketika individu membutuhkan sehingga dapat menghadapi setiap masalah yang menekan sehingga membuat dirinya menjadi lebih berarti dan dapat mengoptimalkan potensi yang ada dalam dirinya sehingga dapat menciptakan kepuasan.

Kepuasan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam menjalani sebuah pekerjaannya dimana individu merasakan kenyamanan 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 adanya dukungan sosial terutama dari keluarga dan teman yang dapat melindungi manusia dari aneka ragam kondisi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Berkaitan pentingnya dukungan sosial dengan kepuasan kerja, maka peneliti tertarik untuk membahas permasalahan yang telah dipaparkan diatas dan peneliti ingin mengetahui tentang “hubungan antara Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Koperasi Tugu Pratama Indonesia”.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja?
2. Apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja?
3. Apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja?
4. Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja?
5. Apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja?
6. Apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja?

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi masalah di atas dapat diketahui bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah “Hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada karyawan?”.

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis, untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan yang sehubungan dengan dukungan sosial dengan kepuasan kerja.
2. Secara Praktisi, untuk masukan bagi Koperasi Tugu Pratama Indonesia khususnya dan perusahaan atau lembaga lain pada umumnya, dalam memberikan pengetahuan mengenai dukungan sosial dengan kepuasan kerja.