

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Koperasi merupakan usaha bersama dari sekelompok orang yang mempunyai kepentingan yang sama dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Koperasi adalah badan usaha yang lebih dekat dengan rakyat. Dan bahkan koperasi merupakan badan usaha yang sangat demokratis, karena koperasi dibentuk oleh anggota yang berazaskan kekeluargaan¹.

Sebuah koperasi dikatakan berhasil atau sukses jika mampu meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Semakin besar peran koperasi memperbaiki kesejahteraan anggotanya, semakin tinggi partisipasi mereka dalam kegiatan koperasi. Oleh karena itu dapat diartikan bahwa peranan koperasi sangat besar bagi anggotanya.²

Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKM Jaya) adalah perusahaan yang bergerak di sewa-guna usaha dalam bentuk penyediaan modal untuk digunakan oleh perusahaan atau perorangan untuk jangka waktu tertentu dengan jaminan BPKB kendaraan³. Dalam kehidupan masyarakat pada zaman sekarang, kebutuhan semakin bermacam-macam, mulai dari kebutuhan primer, kebutuhan sekunder, dan kebutuhan tersier dan perusahaan seperti koperasi AKM Jaya memang sangat dibutuhkan

¹Sigit Puji Winarko, "Pengaruh Modal Sendiri, Jumlah Anggota dan Aset Terhadap Sisa Hasil Usaha Pada Koperasi di Kota Kediri". Nusantara of Research. Vol 01 no.02 oktober 2014

²Tesya Zulva Aprilia, "Tugas Kuliah Softskill :Tugas Makalah Koperasi", diakses ehdari <http://tesyazulvaaprliria.b:ogspot.com/2016/01/v-behaviorurldefaultvmlo.html?m=1>, pada tgl 28 sept 2019

³ Wawancara dengan Bapak Heru Hartanto selaku manager AKM Jaya.(tgl 12 des 2018)

oleh masyarakat zaman sekarang untuk memenuhi kebutuhannya, perusahaan sewa guna usaha sangat berguna untuk menambah modal masyarakat membuka usaha atau kebutuhan lainya.

Koperasi AKM Jaya salah satu perusahaan yang cukup besar di Binakarsa kab. Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan dan mampu bersaing dengan perusahaan besar lainnya, dilihat dari banyaknya masyarakat yang menggunakan jasa koperasi AKM Jaya untuk mendapatkan modal usaha serta kebutuhan lainnya. Masyarakat sekarang banyak tergantung dengan perusahaan seperti Koperasi AKM Jaya untuk mendapatkan modal usaha, perusahaan seperti ini berdampak besar dalam perekonomian masyarakat sekarang.

Dengan dibutuhkannya perusahaan Koperasi AKM Jaya di masyarakat maka perusahaan bekerja keras agar dapat membantu perekonomian masyarakat. Oleh karena itu perusahaan harus mempunyai banyak komponen yang dibutuhkan di dalam sebuah perusahaan untuk menggerakkan laju perusahaan salah satunya adalah sumber daya manusia.⁴ Karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan utama perusahaan atau organisasi. Dan untuk memaksimalkan sumber daya manusia perusahaan harus membuat para sdm atau karyawan merasa puas dalam pekerjaannya, sebab kepuasan kerja karyawan akan berdampak positif kepada perusahaan.

Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena sangat besar

⁴ A Sodik Prasajo, "Bab I Pendahuuan"
(<http://eprints.ums.ac.id/52745/3/BAB%201.pdf>), diakses pada 26 Desember 2018

manfaatnya baik untuk kepentingan individu, perusahaan atau organisasi.⁵

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan.⁶

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Jadi karyawan harus merasa puas dengan pekerjaannya agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan hal tersebut dapat dilihat dari tingkat kepuasan kerjanya. Menurut Gilmer, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrisik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan,

⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 1, (Jakarta : Penerbit Kencana,2009), hlm.74

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 1, (Jakarta : Penerbit Kencana,2009), hlm.76

komunikasi dan fasilitas.⁷

Moekijat mengemukakan bahwa kantor atau tempat kerja yang tidak membosankan dapat membangkitkan semangat kerja. Kondisi kerja yang nyaman sangat berpengaruh terhadap karyawan, dengan adanya kondisi kerja yang nyaman akan terciptanya kepuasan kerja karyawan.⁸ Sedangkan di Koperasi AKM Jaya dalam kondisi tempatnya yang rawan dan akses jalan yang susah sehingga karyawan harus waspada terhadap lingkungan tempat kerja⁹.

Imbalan berupa upah atau gaji merupakan salah satu diantara imbalan ekstrinsik yang dapat dicapai seseorang melalui kegiatan bekerja. Ia dapat membantu organisasi mencapai para pekerja untuk bekerja keras dalam upaya meraih kinerja tinggi. Dengan pemberian gaji yang sama dan jumlah beban kerja yang sama, ternyata mendapat perbedaan mengenai persepsi karyawan terhadap gaji yang diterima.¹⁰

Komunikasi merupakan hubungan kerja atasan dan bawahan yang mana hubungan tersebut sangat penting dalam suatu pekerjaan dalam suatu perusahaan. Dilihat dari permasalahan komunikasi yang kurang antara pegawai dengan atasan menyebabkan konflik dalam bekerja, selain itu terjadi kesalahan komunikasi antara setiap bagian atau departemen, dilihat dari hasil kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan atau departemen lain karena tidak adanya

⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 1, (Jakarta : Penerbit Kencana, 2009), hlm. 77

⁸ Rasfiani, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan daerah (BAPPEA) Kabupaten Donggala", Vol. 5 No. 5 thn 2007 99-108.

⁹ Wawancara dengan Bapak Heru Hartanto selaku manager AKM Jaya. (tgl 12 des 2018)

¹⁰ Lusretya Sabila, "Pengaruh Gaji dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi kerja Karyawan Sekretariat Di PT. Prudential Life Assurance Prudvance Medan" Tesis, Tahun 2017.

pengarahan yang jelas yang diberikan kepada pegawai tersebut.¹¹ Pada koperasi AKM Jaya ini terdapat masalah dalam komunikasi verbal maupun non verbal pada karyawan yang bekerja di lapangan seperti sales marketing dengan karyawan di kantor atau atasannya dikarenakan susahnya sinyal handphone di daerah tersebut mengakibatkan komunikasi menjadi tidak efektif¹².

Menurut Rony & Bram, fenomena keamanan pekerjaan bukan merupakan istilah baru dalam lingkungan bisnis dan organisasi. Ketidakamanan pekerjaan adalah kondisi dimana karyawan merasa terancam oleh ketidakpastian keberlanjutan dalam bekerja diorganisasi mereka. Penampilan ketidakamanan kerja menimbulkan dampak negative terhadap fisik dan psikologis karyawan baik dalam jangka panjang dan jangka pendek.¹³ Di perusahaan seperti AKM Jaya terdapat masalah dalam keamanan kerjanya, masalah keamanan kerja di AKM Jaya terdapat dua faktor yaitu internal dan eksternal. Masalah pada internal seperti kemungkinan terjadi kebakaran dalam gedung mengakibatkan karyawan yang di kantor merasa terancam nyawanya, sedangkan eksternal seperti pada saat penarikan tagihan pada konsumen yang menunggak angsuran pembayaran, sehingga terkadang karyawan merasa terancam terhadap konsumennya sendiri karena konsumen tidak terima ditagih sehingga karyawan merasa terancam nyawanya¹⁴.

Dari uraian diatas, bahwa kepuasan kerja merupakan masalah penting

¹¹I Dewa Gede Kresna Wirawan, I Nyoman Sudharma, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar", Vol.4, No.10,2015: 3037-3062.

¹² Wawancara dengan Bapak Heru Hartanto selaku manager AKM Jaya.(tgl 12 des 2018)

¹³Lim Sanny; Selby Kristanti, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job insecurity Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang" Jurnal Binus Business Review Vol.3 No.1 Tahun 2012: 61-69.

¹⁴ Wawancara dengan Bapak Heru Hartanto selaku manager AKM Jaya.(tgl 12 des 2018)

yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang lebih tinggi mungkin untuk melakukan sabotase dan agresif yang pasif.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel independen yang mempengaruhi variabel dependent, sebagai berikut :

Tabel 1.1
***Research Gap* Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Terdapat pengaruh positif signifikan antara Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	1. Dewi Pipit Farida (2016)
	Terdapat pengaruh negatif antara Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	1. I Gede Diatmika Paripurna (2013)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber (Data Diolah 2019)

Kondisi kerja terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Dewi Pipit Farida (2016) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.¹⁵ Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian I Gede Diatmika Paripurna (2013) yang menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.¹⁶

¹⁵ Dewi Pipit Farida, “Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Bandung” Thesis, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung. Tahun 2016

¹⁶ I Gede Diatmika Paripurna, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, Jurnal Ekonomi Universitas Udayana Bali. Vol.2 No.10 Tahun 2013

Tabel 1.2***Research Gap Gaji Terhadap Kepuasan Kerja***

	Hasil Penelitian	Peneliti
Gaji Terhadap Kepuasan Kerja	Terdapat pengaruh positif signifikan antara Gaji Terhadap Kepuasan Kerja	1. I Putu Sedhana Yasa 2. I Wayan Mudiarta Utama (2014)
	Terdapat pengaruh negatif signifikan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja	1. Yudi Supiyanto (2015)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber (Data Diolah 2019)

Gaji terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh I Putu Sedhana Yasa (2014) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.¹⁷ Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Yudi Supiyanto (2015) yang menunjukkan bahwa gaji berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.¹⁸

Tabel 1.3***Research Gap Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja***

	Hasil Penelitian	Peneliti
Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja	Terdapat pengaruh positif signifikan antara komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja	1. Dewi Kurniawati (2018)
	Terdapat pengaruh negatif signifikan Komunikasi	1. I Gede Diatmika Paripurna (2013)

¹⁷ I Putu Sedhana Yasa dan I Wayan Mudiarta Utama, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran" Jurnal Ekonomi Universitas Udayana Bali. Vol.1 No.8 Tahun 2014

¹⁸Yudi Supiyanto, "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan", Jurnal Economia Universitas PGRI Ronggolawe, Tuban. Vol.11 No.2 Tahun 2015

	Terhadap Kepuasan Kerja	
--	-------------------------	--

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber (Data Diolah 2019)

Komunikasi terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Dewi Kurniawati (2018) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.¹⁹ Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian I Gede Diatmika Paripurna (2013) yang menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.²⁰

Tabel 1.4

***Research Gap* Keamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Keamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Terdapat pengaruh positif signifikan antara Keamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	1. I Putu Sedhana Yasa 2. I Wayan Mudiarta Utama (2014)
	Terdapat pengaruh negatif signifikan Keamanan Terhadap Kepuasan Kerja	1. Aldo Herlambang 2. Mochammad Al Musadiqe 3. Gunawan Eko Nurtjahjono (2014)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber (Data Diolah 2019)

Keamanan Kerja terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh I Putu

¹⁹ Dewi Kurniawati, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada KPRI Universitas Brawijaya Malang" Skripsi, Universitas Islam Negeri Malang. Tahun 2018

²⁰ I Gede Diatmika Paripurna, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", Jurnal Ekonomi Universitas Udayana Bali. Vol.2 No.10 Tahun 2013

Sedhana Yasa (2014) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.²¹ Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Aldo Helambang, Mochammad Al Musadiqe, dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) yang menunjukkan bahwa keamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.²²

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kondisi Kerja, Gaji, Komunikasi dan Keamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Koperasi AKM Jaya Cabang Binakarsa Kab. Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Bagaimana pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pada Koperasi AKM Jaya Cabang Binakarsa Kab. Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan.
2. Bagaimana pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja pada Koperasi AKM Jaya Cabang Binakarsa Kab. Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan.
3. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada Koperasi AKM Jaya Cabang Binakarsa Kab. Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan.
4. Bagaimana pengaruh keamanan kerja terhadap kepuasan kerja pada Koperasi AKM Jaya Cabang Binakarsa Kab. Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan.

²¹ I Putu Sedhana Yasa dan I Wayan Mudiarta Utama, *“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran”* Jurnal Ekonomi Universitas Udayana Bali. Vol.1 No.8 Tahun 2014

²² Aldo Herlambang, Mochammad Al Musadiqe, dan Gunawan Eko Nurtjahjono, *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”*, Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya Malang. Vol.13 No.1 Tahun 2014

5. Bagaimana pengaruh kondisi kerja, gaji, komunikasi, dan keamanan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada Koperasi AKM Jaya Cabang Binakarsa Kab. Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan.

C. Batasan Masalah

Bertitik tolak dari masalah yang dikemukakan diatas, maka dalam menyusun skripsi ini permasalahan yang diteliti hanya terbatas di wilayah Koperasi AKM Jaya Cabang Binakarsa Kab. Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan mengenai Pengaruh Kondisi Kerja, Gaji, Komunikasi dan Keamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pokok penelitian diatas, maka ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dari hasil penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pada Koperasi AKM Jaya Cabang Binakarsa Kab. Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja pada Koperasi AKM Jaya Cabang Binakarsa Kab. Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada Koperasi AKM Jaya Cabang Binakarsa Kab. Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh keamanan kerja terhadap kepuasan kerja pada Koperasi AKM Jaya Cabang Binakarsa Kab. Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan.

E. Kontribusi Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Secara teoritis :

a. Bagi penulis atau peneliti

Penelitian ini diharapkan akan memberikan pengetahuan dan wawasan baru bagi penulis mengenai jaminan sosial, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi akademis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi penelitian berikut, serta memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu sumber daya manusia.

2. Secara praktis :

a. Bagi perusahaan

Dapat digunakan untuk melihat kebutuhan karyawan dalam jaminan sosial, lingkungan kerja dan motivasi agar produktivitas kerja karyawan meningkat.

F. Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Pada bagian ini mengkaji landasan teori yang digunakan berdasarkan literature dan teori-teori yang relevan dengan masalah yang ingin diteliti untuk mengembangkan hipotesis dan menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrument penelitian (uji validitas dan reliabilitas), dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Terdiri dari gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, dan deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V Penutup

Simpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang akan datang.