

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Koperasi menjadi salah satu pendorong bagi pertumbuhan ekonomi yang berbasis ekonomi kerakyatan. Koperasi mendapatkan peran yang sangat penting untuk semua kalangan masyarakat untuk digunakan dalam transaksi keuangan, (Ikbaldin, 2019). Koperasi saat ini memiliki perkembangan yang didukung dengan adanya usaha kecil dan menengah (UKM). Dengan meningkatnya perekonomian masyarakat koperasi dapat diharapkan supaya membantu didalam menyediakan dana dan mampu untuk membiayai dan mampu mengembangkan usaha industry dalam bidang pertanian, perdagangan ataupun sektor non keuangan lainnya.

Keberhasilan Koperasi tentunya tidak luput dari SDM yang bekerja secara optimal supaya dapat mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan di koperasi. Seseorang yang merasa puas dalam bekerja pasti akan berusaha supaya menyelesaikan tugas yang diberikan secara optimal. Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan emosional yang positif ataupun menyenangkan yang merupakan dampak dari prestasi karyawan terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja. Kepuasan kerja mempunyai arti yang sangat penting untuk organisasi. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem penilaian yang berlaku semakin banyak aspek pekerjaan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang akan dirasakan dan sebaliknya.

Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja (Nimran, U., 2015). Menurut (Davis, 2009) Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan atau perasaan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah organisasi. Tingkat kepuasan kerja setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan system penilaian atau yang dirasakan karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi maka akan bersikap loyalitas terhadap organisasi dan lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya dan akan selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan keahliannya dalam bekerja. Sebaliknya seorang karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya akan bemalas-malasan dalam bekerja dan menganggap pekerjaannya membosankan dan kurang bergairah dalam menjalankan pekerjaannya dan akan mampu mempengaruhi kinerjanya dalam sebuah organisasi.

Menurut (Nursalam, 2016) mengatakan bahwa Supports Leadership merupakan suatu kondisi dimana seseorang karyawan diberi dorongan sehingga merasa aman dan nyaman secara psikologis. Pemimpin merupakan pendukung utama dalam membantu karyawan dalam mencapai target jangka panjang. Dukungan pimpinan ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pemimpin dalam mendukung dan memperkuat karyawan untuk meningkatkan ketrampilan dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dukungan pimpinan memiliki fungsi untuk mendorong atau menimbulkan rasa percaya

diri seorang karyawan supaya mampu dan dapat melakukan pekerjaan dan tanggung jawab dengan baik, selain itu dukungan pimpinan sangat diperlukan dalam setiap kegiatan organisasi yang baik dan yang memiliki skala besar, menengah, ataupun kecil, semua kegiatan dilakukan dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu yang diinginkan perusahaan. Tujuan ini bersifat jangka pendek maupun jangka panjang dan jangka menengah yang harus di capai seorang karyawan melalui kerja sama yang dipimpin oleh seorang pimpinan, selain itu fungsi dukungan pimpinan lainnya yaitu mengharuskan seorang pemimpin untuk berperan sebagai penghubung antar karyawan dengan nasabah. Peran ini sangat penting karena tidak ada organisasi yang mampu berkembang tanpa bantuan dari pihak lain.

Selain *Supports Leadership* yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah fasilitas kerja. Pada dasarnya fasilitas kerja mempunyai fungsi penting dalam membantu proses pekerjaan yang ada di perusahaan, jika perusahaan mampu memberikan fasilitas kerja yang memadai tentu akan berdampak positif terhadap proses kerja. Jika semuanya dipersiapkan dengan baik maka akan tercipta kepuasan bagi karyawan dalam perusahaan tersebut. Menurut (Barry, 2012) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pemegang kendali. Semakin baik fasilitas kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan, namun begitu juga kebalikannya semakin buruk dan

kurang efektifnya fasilitas kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut (Apri Dahlius, 2016) mengemukakan bahwa fasilitas kerja merupakan suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan perusahaan. Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, Fasilitas juga bisa dianggap suatu alat untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja karyawan merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan.

Selain *Supports Leadership* dan fasilitas kerja salah satu factor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah beban kerja. Menurut (Tarwaka, 2015) beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi, jika beban yang diberikan terlalu berlebihan maka akan membuat seorang karyawan mengalami kelelahan fisik juga psikis dan berakibat kepada emosional yang tidak terkontrol dan berakibat pada pekerjaan yang tidak optimal. Namun sebaliknya jika beban kerja yang diberikan sedikit maka akan mengakibatkan kebosanan bagi seorang karyawan, untuk itu beban kerja yang diberikan haruslah standar sesuai dengan kemampuan seorang karyawan.

Beban kerja yang standar akan memberikan kepuasan tersendiri bagi seorang karyawan. Kepuasan yang dirasakan akan berdampak pada hasil kerja yang optimal. Beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan karyawan yang harus diperhatikan bagi seorang karyawan untuk mendapatkan kesamaan dan kepuasan kerja yang tinggi. Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik yang menjadi salah satu sumber munculnya tekanan, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu banyak. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar daripada biasanya di dalam menyelesaikan pekerjaanya.

Penelitian ini dilaksanakan di koperasi Sinar Arta Mandiri Sejahtera hasil observasi awal ditemukan permasalahan terkait ketidakpuasan karyawan di Koperasi sinar arta mandiri sejahtera, kepuasan karyawan yang rendah, jadi beberapa karyawan tidak puas bekerja dikoperasi, hal ini dikarenakan dukungan pimpinan terhadap bawahan kurang baik dimana dimana beberapa kali keluhan karyawan mengenai gaji yang tidak direspon oleh pimpinan dan untuk fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan kurang memadai, jika terjadi kerusakan pada transportasi karyawan tidak mendapatkan uang ganti dari perusahaan. Untuk beban kerja yang dialami oleh karyawan itu penarikan nasabah yang terlalu jauh sehingga menyita waktu yang banyak hanya untuk perjalanan, sehingga membuat karyawan merasa tidak puas dengan hasil penarikan dari nasabah.

Mendasarkan pada uraian tentang pentingnya Supports leadership, fasilitas kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka penelitian ini mengajukan judul “**Pengaruh *Supports Leadership*, Fasilitas Kerja, Dan Beban Kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Sinar Arta Mandiri Sejahtera Wager Pulung**”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Supports Leadership berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Sinar Arta Mandiri Sejahtera Wager Pulung?
2. Apakah Fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Sinar Arta Mandiri Sejahtera Wager Pulung?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Sinar Arta Mandiri Sejahtera Wager Pulung?
4. Apakah Ada Pengaruh secara simultan antara Supports Leadership, Fasilitas Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Koperasi Sinar Arta Mandiri Sejahtera Wager Pulung?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan

Beberapa tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Supports Leadership terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Sinar Arta Mandiri Sejahtera Wager Pulung.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Sinar Arta Mandiri Sejahtera Wager Pulung.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Sinar Arta Mandiri Sejahtera Wager Pulung.
- d. Untuk Mengetahui pengaruh secara simultan antara Supports Leadership, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Koperasi Sinar Arta Mandiri Sejahtera Wager Pulung.

1.3.2 Manfaat

Penulis berharap dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan
Memberikan suatu karya baru yang dapat mendukung dalam pengembangan informasi, serta menambah wawasan dan pengetahuan.

b. Bagi Koperasi Sinar Arta Mandiri Sejahtera

Bahan masukan dan pertimbangan bagi kepala dan karyawan Koprasi Sinar Arta Mandiri Sejahtera dalam meningkatkan kualitas kerja dan menghasilkan kerja yang optimal.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan acuan serta pertimbangan dalam pengembangan penelitian ilmu yang sejenis, sehingga bisa dipakai untuk penyempurna penelitian selanjutnya.

d. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan serta pengalaman bagi penulis terhadap penelitian terutama dalam hal sumber daya manusia yang menyangkut Supports Leadership, Fasilitas Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja.

