

Job Satisfaction Analysis of Managers at the Cooperative of Employees of the Republic of Indonesia Teachers and General Cicarimanah Sumedang

Reza Sopiana¹, Desan Henriawan²

¹²Universitas Sebelas April Sumedang

rezasopiana200@gmail.com, desan.henriawan@gmail.com

Article Info

Article history:

Received Jan
12, 2022
Revised Feb
20, 2022
Accepted March 17,
2022

Keywords:

Job
Satisfaction,
Cooperative
Manager

ABSTRACT

The focus of this research is to analyze employee job satisfaction at the Indonesian Civil Servants Cooperative for Teachers and General Cicarimanah Sumedang. The purpose of this study was to determine how employee job satisfaction is and the efforts made to increase employee job satisfaction. The method used in this research is a qualitative method with employee productivity as the research variable. Research data collection is done through interviews, observation and documentation. The sampling technique uses purpose sampling. The research sample is the Indonesian Civil Servants Cooperative, Teachers and Public, Cicarimanah Sumedang. The research data was analyzed qualitatively using data collection, data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results showed that the job satisfaction of employees at the Cooperative Employees of the Republic of Indonesia Teachers and General Cicarimanah Sumedang, already well. Then efforts to increase employee job satisfaction are by holding education and training, as well as providing work motivation so that they are always enthusiastic at work. Creating a good work climate with fellow employees and employees with their superiors so as to increase employee job satisfaction.



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Reza Sopiana,
Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi & Bisnis,
Jl. Angkrek Situ No. 19 Sumedang Utara, Sumedang.
Email: rezasopiana200@gmail.com

1. INTRODUCTION

Koperasi merupakan salah satu pendorong pertumbuhan ekonomi yang berbasis kerakyatan. Koperasi menjadi badan usaha yang sumber modalnya dari anggota yang kemudian dikelola oleh pengurus yang nantinya keuntungannya akan dikembalikan lagi kepada anggota. Ada dua momentum dari perkembangan koperasi yaitu pada tahun 1970-an, dimana pemerintah menciptakan program nasional Badan Usaha Unit Desa (BUUD) yang kemudian disebut Koperasi Unit Desa (KUD). Jumlah KUD berkembang pesat di tanah air dan menjadi batu loncatan perkembangan gerakan koperasi Indonesia. Momentum kedua adalah dikeluarkannya inpres no 18 tahun 1998 yang intinya menderegulasi pendirian/pembentukan koperasi baru. Kebijakan ini mengakibatkan tumbuhnya koperasi dua kali lipat dalam kurun waktu hanya tiga tahun. Adapun tujuan koperasi sebagaimana dikemukakan dalam pasal 3 UU No.25/1992 adalah sebagai berikut : “Koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945”

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dari organisasi koperasi, berhasil tidaknya suatu koperasi sangat bergantung pada mutu dan kerja dalam bidang manajemennya. Peranan manajemen sumber daya manusia dalam koperasi adalah membuat koperasi berhasil dalam mencapai tujuannya, baik tujuan

anggota seperti, untuk memperbaiki tingkat kesejahteraan hidup atau sedikit meringankan biaya hidup sehari-hari, maupun tujuan yang telah ditetapkan pemerintah. Dalam menerapkan manajemen, pengurus mempunyai tanggung jawab untuk merumuskan kebijakan, menyetujui rencana dan program, dan melimpahkan wewenang kepada manajer terkecuali bila dalam Hak Badan Hukum dan Anggaran Dasar koperasi tertera untuk dilimpahkan kepada anggota. Adanya manajemen sumber daya manusia ini menjadi penting karena bertujuan untuk mengembangkan sumberdaya manusia itu sendiri agar dapat bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang optimal melalui fungsi-fungsi manajemen yang dapat dipertanggung jawabkan. Tujuan utama koperasi adalah mensejahterakan anggotanya hal tersebut dapat diperoleh dengan pengelolaan manajemen sumberdaya manusia yang baik.

Begitupun pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah yang beralamat di Desa Cicarimanah Kecamatan Situraja Kabupaten Sumedang, dimana awal pembentukan Koperasi GUCI dilatarbelakangi oleh kebutuhan masyarakat di desa Cicarimanah yang sangat kesulitan dalam mendapatkan keperluan alat-alat tulis bagi para siswa sekolah dasar yang pada saat itu sarana transportasi belum sampai ke Desa Cicarimanah sedangkan jarak ke pasar pun sangat jauh dan harus ditempuh dengan berjalan kaki. Dengan keuletan dan kegigihan para pelopornya maka pada tanggal 27 Maret 1972 di desa Cicarimanah, Kecamatan Situraja, Kabupaten Sumedang berdirilah Koperasi Orang Tua Murid dan Guru Cicarimanah (KOGC) dengan akta pendirian No. 5092/BH/DK-10/72, dan mengelola dua unit bisnis yaitu simpan pinjam dan warung serba ada (WASERDA). Dari awal pendirian sampai saat ini Koperasi GUCI sudah berganti sampai empat kali pergantian badan hukum, sehingga badan hukum yang sekarang No. 5092/BH/PAD/DK-10.13/V/2003 dengan nama Koperasi Guru dan Umum Cicarimanah (Koperasi GUCI).

1. Theoretical Review

Menurut Usman Moonti (11 : 2016), pengertian koperasi berasal dari bahasa Inggris *co-operation* yang berarti usaha bersama. Dengan kata lain berarti segala pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama sebenarnya dapat disebut sebagai koperasi. Namun yang dimaksud koperasi disini adalah suatu bentuk peraturan dan tujuan, perusahaan yang didirikan oleh orang-orang, untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. Adapun definisi koperasi yaitu diantaranya :

a. Muhammad Hatta dalam Usman Moonti (11 : 2016) : Koperasi didirikan sebagai persekutuan kaum lemah untuk membela keperluan hidupnya. Mencapai keperluan hidupnya ongkos semurah-murahnya, itulah yang dituju. Pada koperasi diutamakan keperluan bersama, bukan keuntungan; b. ILO, dikutip oleh Ediluis & Sudarsono, 1993 dalam Usman Moonti (11 : 2016) : Koperasi ialah suatu kumpulan orang, biasanya memiliki kemampuan ekonomi terbatas, yang melalui suatu bentuk organisasi perusahaan yang diawasi secara demokrasi, masing-masing memberikan sumbangan setara terhadap modal yang diperlukan dan bersedia menanggung resiko serta menerima imbalan yang sesuai dengan usaha yang mereka lakukan.

Menurut Edy Sutrino (2020 : 5), manajemen sumberdaya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain ada yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *man power management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan *personal* (*personalia*, *kepegawaian*, dan sebagainya). Menurut Simamora dalam Edy Sutrino (2020 : 5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja, dalam hal ini manajemen sumberdaya manusia erat hubungannya dengan kepegawaian.

Anwar Prabu Mangkunegara (2015 : 2) mengemukakan juga bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Dari kedua pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai), dengan cara perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan kerja adalah rasa puas seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya hal ini dijelaskan oleh Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2015 : 117) mengemukakan bahwa “*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*”. (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau

tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Wexley dan Yuki dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2015 : 117) mendefinisikan kepuasan kerja “is the way an employee feels about his or her job”. (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya). Berdasarkan pendapat Keith Davis, Wexley, dan Yuki tersebut di atas, kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Wexley dan Yukl dalam Meithiana Indrasari (2017 :39) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara seseorang dalam merasakan dirinya atau pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasakan.

Dalam hal kepuasan setiap orang beranggapan yang berbeda dan mempunyai standarnya sendiri akan tetapi Siagian dalam Meithiana Indrasari (2017 :40) mengemukakan bahwa kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk kepuasan kerja dari kombinasi ini merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa layak dan adil serta tidak ada tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak karena setiap pegawai berbeda standar kepuasannya, namun apabila pegawai memiliki disiplin dan moral kerja yang baik dalam unit kerja, serta tingkat turn over pegawai rendah maka secara relative kepuasan kerja baik.

2. Framework

Alur pemikiran dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja karyawan adalah hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan. Kepuasan kerja karyawan merupakan penunjang tercapainya tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Ada beberapa faktor penunjang kepuasan kerja karyawan Penelitian Herzberg dalam Meithiana Indrasari (2017 :45) mengemukakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah:

- a. Pencapaian prestasi (achievement).
- b. Pengakuan prestasi (recognition for accomplishment).
- c. Pekerjaan yang menantang (challenging work).
- d. Tanggungjawab yang bertambah (increased responsibility).
- e. Pertumbuhan serta perkembangan (growth and development).

Dari faktor-faktor tersebut dapat dianalisis apakah kepuasan kerja karyawan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah dapat terpenuhi atau sebaliknya. Selain dari faktor-faktor tersebut kepuasan kerja juga dapat diketahui melalui dimensi kepuasan kerja, kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Smith et al. Munandar dalam Meithiana Indrasari (2017 :45) menyatakan terdapat 5 (lima) dimensi kepuasan kerja yakni:

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat prestasi kerja yang baik.
- b. Kesempatan terhadap gaji. Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya.
- c. Kesempatan promosi. Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai di promosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.
- d. Kepuasan terhadap supervisi. Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan dinyatakan dalam gambar sebagai berikut:



Figure 1. Framework

2. METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data secara observasi langsung, wawancara dan pengumpulan data yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah.

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tipe penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif, karena dalam penelitian dekskriptif mengungkapkan suatu masalah atau keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya sehingga bersifat mengungkapkan fakta dan memberikan gambaran secara objektif tentang keadaan sebenarnya dari objek yang diteliti. Menurut sugiyono (2018:9) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah instrument kunci, teknik peneliti dilakukan secara trianggulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Dalam penelitian deskriptif dengan pendekatan terdapat dua tahap kualitatif, penelitian yaitu :

1. Tahap Persiapan Penelitian : Peneliti membuat pormat wawancara dengan pertanyaan mendasar. Yang tentunya akan berkembang dalam wawancara serta membuat pedoman observasi ; 2. Tahap Pelaksanaan Penelitian : Peneliti membuat kesepakatan dengan subjek mengenai waktu dan tempat untuk melakukan wawancara berdasarkan pedoman yang dibuat. Setelah wawancara dilakukan peneliti melakukan analisis data dan interprestasi data.

Penelitian ini dillakukan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia yang beralamat di Desa Cicarimanah, Kecamatan Situraja, Kabupaten Sumedang. Dengan memfokuskan penelitian pada kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah dengan melakukan observasi langsung, melakukan wawancara dan mengumpulkan data berupa dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari settingnya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah, misalnya: dilingkungan tertetu berbagai responden, seminar, diskusi, dan lain-lain.

1. Data Collection

Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Sugiyono (2017:95) menyatakan bahwa purposive sampling adalah teknik pengambilan sumber data yang didasarkan dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan ini misalnya seseorang yang dianggap tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang diteliti.. Teknik ini digunakan karena

dalam pengumpulan data diperlukan informan yang memahami betul atau dianggap tahu konteks penelitian, adapun konteks dalam penelitian ini adalah Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah.

Table 1. Research Informan

No	Jabatan	Jumlah
1	Ketua	1
2	Sekretaris	1
3	Bendahara	1
4	Penanggung Jawab Unit Simpan Pinjam	1
5	Penanggung Jawab Unit WASERDA	1
Jumlah		5

2. Validity & Reliability

Menurut Sugiyono (2018:430) menyatakan bahwa validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Terdapat dua jenis validitas penelitian, yaitu :

a. Validitas Internal, berkenaan dengan derajat akurasi desain penelitian dengan hasil yang dicapai. Kalau dalam desain penelitian dirancang untuk meneliti produktivitas kerja pegawai, maka data yang diperoleh seharusnya adalah data yang akurat tentang produktivitas kerja pegawai. Penelitian menjadi tidak valid, apabila yang ditemukan adalah motivasi kerja pegawai, atau data selain produktivitas pegawai.

b. Validitas Eksternal, berkenaan dengan derajat akurasi apakah hasil penelitian dapat digeneralisasikan atau diterapkan pada populasi dimana sampel tersebut diambil. Bila sampel penelitian representative, instrument penelitian valid dan reliabel, cara mengumpulkan dan analisis data benar, maka penelitian akan memiliki validitas eksternal yang tinggi.

c. Triangulasi dalam penyajian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.

Dalam penelitian kualitatif, suatu realitas itu bersifat majemuk/ganda, dinamis/selalu berubah, sehingga tidak ada yang konsisten dan berulang seperti semula. Sugiyono (2016:433) menyatakan bahwa uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi credibility (validitas internal), transferability (validitas eksternal), dependability (reliabilitas) dan confirmability (obyektivitas).

a. Uji Kredibilitas

Data yang valid dapat diperoleh dengan melakukan uji kredibilitas (validitas interval) terhadap data hasil penelitian sesuai dengan prosedur uji kredibilitas data dalam penelitian kualitatif. Adapun macam-macam pengujian kredibilitas antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, dan triangulasi.

Table 2. Analysis Format

No	Teori		Realiasi/	Rekomendasi
	Kepuasan Kerja		Kondisi	
	Dimensi	Indikator	lapangan	
1	Faktor Penentu Kepuasan	a. Upah atau Gaji b. Pekerjaan Itu Sendiri c. Kesempatan Promosi d. Supervisi e. Rekan Kerja		

3. RESULTS AND DISCUSSION

1. Results

Berdasarkan hasil uraian reduksi data diatas adapun selanjutnya data disajikan dengan lebih mudah dipahami, efektif, efisien dan berurutan dengan menggunakan format analisis penyajian data dengan indikator Kepuasan Kerja Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah. Berdasarkan hasil reduksi data dan memfokuskan masalah maka dapat diperoleh data yang disajikan sebagai berikut:

1) Upah atau Gaji : Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya terhadap organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja karena sistem penggajian yang seimbang antara produktivitas yang dikeluarkan dengan imbalan yang diterima. Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah sistem penggajian karyawan yang sangat terbuka dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan menjadikan karyawan merasa puas.

2) Pekerjaan Itu Sendiri : Pekerjaan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah memiliki tanggung jawab masing – masing sesuai dengan jabatan karyawannya. Perasaan puas akan pekerjaan tercapai ketika karyawan merasa pekerjaan merka dapat memberi kontribusi yang bernilai, penting, dan berharga. Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum.

3) Kesempatan Promosi : Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah kesempatan promosi jabatan ada akan tetapi dikarenakan pekerjaan yang dikerjakan cenderung stabil dan masa pension karyawan dan formasi jabatan yang tidak kosong maka kesempatan promosinya akan lama. Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah prestasi karyawan sangat di perhatikan dan mampu menjadi nilai tersendiri dalam promosi naik jabatan. Untuk menunjanga dalam hal kemampuan karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah juga melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang nantinya menjadikan karyawan berkesempatan dipromosikan.

4) Supervisi : Dalam praktiknya kegiatan supervisi pimpinan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah sangat terbuka dan senantiasa menampung aspirasi karyawannya. Kebutuhan karyawan juga sangat diperhatikan dan keleluasaan berpendapat sangat di junjung tinggi. Dengan demikian karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah merasa puas dalam bekerja.

5) Rekan Kerja : Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah asas kekeluargaan berjalan dengan baik. Kerjasama antar pekerja dapat tercipta dengan baik dan membuat pekerjaan cepat selesai. Kekeluargaan yang terjalin pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah dapat membuat rasa nyaman dalam bekerja. Kekeluargaan yang erat membuat setiap karyawan koperasi ketika mendapatkan masalah tidak sungkan untuk menceritakan dan meminta bantuan karyawan lainnya.

Table 3. Results Analysis Format

No	Teori		Realisasi / Kondisi Lapangan	Rekomendasi
	Kepuasan Kerja			
	Dimensi	Indikator		
1	Faktor Penentu Kepuasan	Upah atau Gaji	Gaji karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah Sumedang dibayarkan setiap sebulan sekali dengan tunjangan hari raya yang diberikan setiap setahun sekali, dengan ketentuan ketika karyawan sakit dan masih dalam perawatan dokter atau berada di rumah sakit, maka gaji yang di bayarkan sebagai berikut : - Tiga bulan pertama = 100% x gaji/upah - Tiga bulan kedua = 75% x gaji/upah - Tiga bulan ketiga = 50% x gaji/upah - Tiga bulan keempat = 25% x gaji/upah Hal ini sudah sesuai dengan harapan.	Harap di pertimbangan dalam hal pembayaran gaji pada saat karyawan sakit atau dalam perawatan dokter dan di rumah sakit karena kurun
2	Faktor Penentu Kepuasan	Pekerjaan itu Sendiri	Penempatan kerja sudah sesuai dengan kemampuan karyawan. Selain itu juga di tunjang dengan fasilitas-fasilitas dan jam kerja yang tidak terlalu lama yaitu dari pukul 07 : 00 sampai pukul 12 :00 walaupun terkadang situasional. Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah dituntut untuk bisa mengerjakan pekerjaan lain selain yang di berikan. Hal-hal tersebut menciptakan kepuasan kerja karyawan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah. Hal ini sudah sesuai harapan.	Karena pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah masih ada jabatan rangkap sebaiknya hal demikian diperhatikan oleh pimpinan karena dapat membebani karyawan dalam bekerja.
3	Faktor Penentu Kepuasan	Kesempatan Promosi	Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah kesempatan promosi jabatan ada akan tetapi dikarenakan pekerjaan yang dikerjakan cenderung stabil maka kesempatan promosinya akan lama. Prestasi kerja dan lamanya bekerja serta pengalaman menjadi tolok ukur untuk kesempatan promosi Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah. Walaupun kesempatan promosinya tidak seperti pada perusahaan dikarenakan jumlah jabatan yang sedikit. Kaena hal-hal tersebut karyawan merasa cukup puas dalam bekerja. Hal ini sudah cukup	Membuat standar yang pasti dalam ukuran untuk kesempatan Promosi karyawan. Ini juga dapat memicu karyawan bekerja lebih giat.

			sesuai harapan.	
4	Faktor Penentu Kepuasan	Supervisi	Dalam praktiknya kegiatan supervisi pimpinan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah sangat terbuka dan senantiasa menampung aspirasi karyawannya. Kebutuhan karyawan juga sangat diperhatikan dan keleluasaan berpendapat sangat di junjung tinggi. Dengan demikian karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah merasa puas dalam bekerja.	Alangkah lebih baik jika kegiatan Supervisi dilakukan secara rutin oleh pimpinan agar kinerja karyawan dapat terpantau dan lebih baik.
5	Faktor Penentu Kepuasan	Rekan Kerja	Di Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah asas kekeluargaan sangat terjalin dengan baik. Kerjasama antar pekerja dapat tercipta dengan baik dan membuat pekerjaan cepat selesai. Kekeluargaan yang terjalin pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah dapat membuat rasa nyaman dalam bekerja dan menjadi semangat tersendiri dalam bekerja hal ini juga membuat kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi.	Diadakannya liburan akhir tahun setahun sekali untuk meningkatkan keharmonisan dan kekompakan karyawan

2. Discussion

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah dapat disimpulkan sebagai berikut. Upah atau gaji karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah sudah diberikan sesuai dengan kinerja dan jabatan karyawan tersebut walaupun kenaikan gaji dari tahun ke tahun tidak signifikan dikarenakan koperasi yang dari awal bertujuan mensejahterakan anggota maka kenaikan gajinya tidak terlalu tinggi, akan tetapi sistem kenaikan gaji dirasa baik dan selalu melalui persetujuan anggota melalui RAT.

Untuk Pekerjaan itu sendiri di Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah sudah sesuai dengan prosedur dimana karyawan merasa nyaman karena penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian karyawan di bidangnya masing-masing serta jam kerja yang tidak terlalu lama yakni dari pukul 07:00 WIB sampai dengan pukul 12:00 WIB, walaupun terkadang situasional. Peralatan penunjang pekerjaan juga telah tersedia di koperasi dengan menyesuaikan zaman.

Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah kesempatan promosi jabatan memang kurang terbuka lebar dikarenakan tenaga kerja yang dibutuhkan yang cenderung sedikit dan rotasi jabatan pun kurang begitu cepat karena karyawan terkadang lama menetap dalam satu jabatan. Pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan yang stabil juga membuat promosi jabatan terhambat, akan tetapi prestasi kerja sangat diperhatikan oleh Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah dan ketika memang layak naik jabatan maka karyawan akan di promosikan.

Dalam praktiknya kegiatan supervisi pimpinan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah sangat terbuka dan senantiasa menampung aspirasi karyawannya. Kebutuhan karyawan juga sangat diperhatikan dan keleluasaan berpendapat sangat di junjung tinggi. Dengan demikian karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah merasa puas dalam bekerja.

Di Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah asas kekeluargaan berjalan dengan baik. Kerjasama antar pekerja dapat tercipta dengan baik dan membuat pekerjaan cepat selesai. Kekeluargaan yang terjalin pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah dapat membuat rasa nyaman dalam bekerja. Kekeluargaan yang erat membuat setiap karyawan koperasi ketika mendapatkan masalah tidak sungkan untuk menceritakan dan meminta bantuan karyawan lainnya.

4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti tentang Kepuasan Kerja pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah telah terpenuhi terbukti dari terpenuhinya gaji karyawan, iklim kerja yang baik dan kinerja karyawan yang baik. Hubungan kekeluargaan yang erat membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan hubungan antar karyawan serta pimpinan dan karyawan menjadi terjalin lebih baik. Supervisi yang terorganisir yang dilakukan oleh pimpinan, perlengkapan dan alat – alat penunjang pekerjaan yang disiapkan koperasi, Penempatan kerja yang sesuai kemampuan pekerja, jam kerja yang tidak terlalu lama yakni dari jam 07 : 00 WIB sampai 12 : 00 walaupun terkadang situasional, serta kesempatan promosi jabatan membuat karyawan puas dan bekerja dengan giat.

2. Upaya-upaya yang dilakukan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sudah baik dengan diadakannya pelatihan, motivasi dan iklim kerja yang baik. Dengan adanya iklim kerja yang baik dapat mendukung karyawan untuk menjalankan strategi koperasi dengan adanya dukungan budaya organisasi yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Saran yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah adalah sebagai berikut :

1. Tidak hanya memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, tetapi Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah juga harus mengadakan pelatihan wajib bagi karyawannya. Seperti pelatihan dalam bidang masing-masing seperti pelayanan, pengoperasian komputer untuk kasir, bidang administrasi, pembukuan dan bidang lainnya pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah lebih baik lagi untuk kemajuan koperasi.

2. Untuk kesempatan promosi jabatan sebaiknya lebih di perhatikan karena walaupun ada cenderung lama dan sulit untuk mengubah posisi jabatan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru dan Umum Cicarimanah.

3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebaiknya pimpinan memberikan penghargaan itu dapat berupa materiil maupun non materiil sehingga dengan begitu karyawan akan merasa senang dan puas sehingga akan meningkatkan kinerja mereka secara signifikan.

4. Untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya pimpinan selalu memberikan dorongan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan, sehingga karyawan senantiasa bekerja dengan penuh semangat dan berupaya untuk mendapatkan prestasi kerja yang tinggi. Peran dari pimpinan sangat dibutuhkan dalam menstimulasi kinerja karyawan secara individu maupun kinerja secara keseluruhan. Perlu diperhatikan juga aspek- aspek lainnya selain daripada kepuasan karyawan dan disiplin kerja, seperti aspek kepuasan kerja karyawan terutamma pada aspek finansial dan non finansial, selain itu lingkungan kerja, baik sarana maupun prasarana penunjang pekerjaan agar lebih diperhatikan kembali.

REFERENCES

- Amalia, Dwi, Monica(2018).”Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di PT. Mirota Kampus Yogyakarta”.Jurnal JMBI Vol 7. No 1 (2018). Di akses pada tanggal 18 Januari 2021
- Fraser T.M. 2019. Stres dan Kepuasan Kerja. Jakarta: PT. Sapidodadi.
- Irpanudin, Muhamad (2016). “Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Upaya Peningkatan Komitmen Organisasi Pada Panti Asuhan Sahabat Yatim Marga Mulya Bekasi”. Jurnal AGORA Vol 6 No.5 (2016). Di akses pada tanggal 18 - Januari 2021.
- Indrasari, Meithiana. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priyono. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Bumi Zifatama.
- Sitinjak, Arianto, Desman. (2017). “Analisis Faktor – Faktor yang menentukan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan”. Jurnal ARCHIVES Vol.6, No.3 (2017). Di akses pada tanggal 18 Januari 2021
- Strisno, Edy. 2020. Manajemen Sumberdaya Manusia.Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian kualitatif. Bandung: Alfabeta