

KERTAS KERJA
PRAKTEK KERJA LAPANGAN (PKL)

KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA
KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA (KP-RI GKK)

AIR TIRIS



Disusun Oleh :

NAMA : MUSLIMAH

NPM : 18100915302056

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BANGKINANG
BANGKINANG

2021

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis sampaikan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan kertas kerja ini sebagai laporan hasil Praktek Kerja Lapangan (PKL) dengan judul **“KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA GURU KECAMATAN KAMPAR (KP-RI GKK) AIR TIRIS”**

Laporan hasil Praktek Kerja Lapangan (PKL) merupakan syarat yang harus dipenuhi untuk melengkapi mata kuliah di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang, juga merupakan cara untuk membandingkan ilmu yang dipelajari di bagku perkuliahan dengan aplikasi di lapangan.

Dalam penyelesaian laporan ini penulis banyak mendapat bantuan saran, petunjuk, serta bimbingan yang sangat berharga. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Neflizal, MM selaku ketua YLPK Bangkinang.
2. Bapak Dr. H. Zulher, M.Si selaku Ketua STIE Bangkinang.
3. Bapak Ir. H. Zamhir Basem, MM selaku Wakil Ketua Bidang Akademik (Waket I) STIE Bangkinang.
4. Ibuk Hj. Kasmawati, SE, M.Ak selaku Pembantu Ketua Bidang Keuangan (Waket II) STIE Bangkinang.
5. Bapak Dr. H. Arman, MM selaku Pembantu Ketua Bidang Kemahasiswaan (Waket III) STIE Bangkinang.

6. Bapak H. Yulizar Baharuddin, S.Ag, MM selaku Dosen Pembimbing PKL.
7. Ibuk Nurlasmiyanti selaku Pembimbing PKL Perusahaan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar (KP-RI GKK) Air Tiris.
8. Bapak/ Ibuk Dosen dan Staf Administasi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang.
9. Rekan-rekanmahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang dan kepada semua pihak yang turut membantu dalam penyusunan laporan ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan laporan ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan pada kesempatan yang akan datang.

Bangkinang, September 2021

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul

Halaman Pengesahan

Kata Pengantar i

Daftar Isi iii

Daftar Gambar iv

Daftar Lampiran v

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Tujuan 4

C. Sasaran 4

D. Batasan 4

BAB II : PROFIL PERUSAHAAN

A. Sejarah Perusahaan 5

B. Struktur Organisasi 9

C. Aktivitas Perusahaan 11

BAB III : RENCANA , FAKTA DAN ANALISA

A. Rencana 14

B. Fakta 16

C. Analisa 22

BAB IV : PENUTUP

A. Kesimpulan 27

B. Saran 27

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

- Tabel I : Keadaan Stok Usaha Toserda KP-RI GKK Air Tiris
Tahun Buku 2020
- Tabel I.I : Kegiatan Sosial KP-RI GKK Air Tiris Tahun Buku 2020

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Pengantaran Mahasiswa PKL Ke- Koperasi Pegawai
Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar (KP-RI GKK)
Air Tiris
- Lampiran 2 : Penjemputan Mahasiswa PKL Ke- Koperasi Pegawai
Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar (KP-RI GKK)
Air Tiris

DAFTAR GAMBAR

- Gambar I.1 : Logo Koperasi Pegawai Republik Indonesia
Guru Kecamatan Kampar
- Gambar II.2 : Badan Organisasi Pengurus dan Badan Pengawas
KP-RI GKK Air Tiris Periode 2017-2020

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha. Koperasi sebagai bentuk usaha bersama merupakan organisasi ekonomi rakyat yang bersifat sosial. Berdasarkan UU nomor 25 tahun 1992, koperasi sebagai organisasi mempunyai fungsi membangun dan mengembangkan potensi serta kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan di masyarakat pada umumnya sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosial.

Koperasi memiliki peran yang besar dalam pembangunan nasional. Berusaha untuk mewujudkan dan mengembangkan perekonomian nasional yang merupakan usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi. Untuk mencapai tujuan ekonomi tersebut maka koperasi harus berlandaskan dengan prinsip-prinsip manajemen secara tepat dan membutuhkan sumberdaya yang ahli di bidang usaha koperasi. Mengembangkan koperasi yang dinamis dalam pengelolaan bidang usahanya, maka koperasi harus mempunyai tenaga kerja yang kompeten, terampil dan berpengalaman dalam mengelola koperasi agar tetap pada eksistensinya dalam mewujudkan tujuan yaitu mencapai kesejahteraan bersama.

Koperasi dalam menjalankan tugasnya di tuntut untuk meningkatkan kualitas kerja serta produktivitas agar dapat bersaing dengan koperasi lain untuk mencapai

tujuan perusahaan. Dalam dunia usaha koperasi harus mampu bersaing dan meningkatkan kinerja walaupun perubahan dalam suatu koperasi terus berubah sesuai perkembangan zaman.

Adanya komitmen koperasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif, yaitu menimbulkan kinerja yang baik, hal ini dapat lebih bermanfaat karena tercapainya kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya koperasi secara keseluruhan.

Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat kerja. Bagi koperasi KP-RI GKK, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan koperasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi koperasi KP-RI GKK.

Dari pembahasan latar belakang diatas penulis tertarik untuk menyusun laporan praktek kerja lapangan (PKL) dengan judul **“KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA GURU KECAMATAN KAMPAR (KP-RI GKK) AIR TIRIS.**

DATA KARYAWAN
KP-RI GKK AIR TIRIS

NO	KARYAWAN	PENDIDIKAN	JABATAN	LAMA BEKERJA	STATUS
1.	Drs. H. Syafruddin	S1	Ketua	15 Tahun	Kontrak
2.	Drs. H. Yulisman, M.Si	S2	Wakil Ketua	20 Tahun	Kontrak
.3.	H. Ibrahim, S.Pd.I	S2	Sekretaris	10 Tahun	Kontrak
4.	H. Ruslan, S.Pd.I	S1	Wakil Sekertaris	7 Tahun	Kontrak
5.	H. Mazni, S.Pd	S1	Bendahara	25 Tahun	Kontrak
6.	Nurlasmi Yanti	SMA	Staf Adm	15 Tahun	Kontrak
7.	Aroyana	SMA	Staf Adm	8 Tahun	Kontrak
8.	Herniati	SMA	Kasir I	17 Tahun	Kontrak
9.	Neldawati	SMA	Kasir I	18 Tahun	Kontrak
10.	Murniati	SMA	Kasir II	10 Tahun	Kontrak
11.	Sri Ulfa Rohani	SMA	Kasir II	18 Tahun	Kontrak

B. Tujuan

Adapun tujuan dari PkL (Praktek Kerja Lapangan) KP-RI GKK adalah untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dan produktivitas kerja pada koperasi pegawai republik Indonesia guru kecamatan Kampar (KP-RI GKK) Air Tiris.

C. Sasaran

Adapun sasaran yang akan dicapai dalam pelaksanaan PKL (Praktek Kerja Lapangan) ini adalah untuk meningkatkan produktivitas agar tercapainya kepuasan kerja pada koperasi pegawai republik Indonesia guru kecamatan Kampar (KP-RI GKK) Air Tiris.

D. Batasan

Mengingat ada banyak kegiatan yang dilakukan oleh Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI GKK) Air Tiris, maka penulis membatasi penulisan dan hanya membahas mengenai kepuasan kerja dan produktivitas kerja pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI GKK) Air Tiris.

BAB II

PROFIL PERUSAHAAN

A. Sejarah KP-RI GKK

Koperasi pegawai republik Indonesia guru kecamatan Kampar (KP-RI GKK) Air Tiris selanjutnya disingkat dengan KP-RI GKK Air Tiris berdiri pada tanggal 4 Februari 1960. Sebagai rapat awal rancangan berdirinya dengan badan Hukum 131/BBH/XIII/1960 Tanggal 17 Desember 1960.

Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) Cabang 796 Kampar (sekarang PGRI Cabang Kecamatan Kampar) atas dasar memperhatikan serta membela nasib anggota PGRI yang pada waktu itu keadaan ekonomi para guru berada di bawah rata-rata tingkat ekonomi masyarakat serta atas dasar kekeluargaan, kebersamaan dalam membela nasib sesama dan sepropesi. Gagasan tersebut atas kesepakatan bersama dilegalkan serta dikukuhkan secara aklamasi bernaung dalam suatu wadah organisasi koperasi dengan di beri nama awal “KOPERASI GURU-GURU KECAMATAN KAMPAR (KGKK).

Yang sekarang bernama Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar (KP-RI GKK) Air Tiris wilayah kerja KP-RI GKK Air Tiris meliputi :

- I. Wilayah Kecamatan Kampar terdiri dari :
 1. 83 Sekolah Dasar (SD)
 2. Kantor Inspeksi Dik Pora Kecamatan Kampar
 3. Kantor Cabang Dinas Dik Pora Kecamatan Kampar
 4. Pensiunan

5. Dan sebagainya
- II. Wilayah kerja Kecamatan Tambang terdiri dari :
1. 31 Sekolah Dasar (SD)
 2. Kantor Cabang Dinas Dik Pora Kecamatan Tambang
 3. Dan sebagainya

Periode pendirian KGKK

Perode ini di pimpin oleh A. Hamid berdasarkan keputusan rapat pada tanggal 4 Februari 1960. badan ini diperoleh sesuai dengan surat tanggal 17 Desember 1960. No. 131/BH/XIII/1960. Susunan pengurus pada periode ini terdiri dari 5 orang pengurus dan 5 orang komisari. Semuanya bertugas mengelolah koperasi sebagai pengurus harian.

1. Periode penetapan KGKK (1966-1969)

Pada periode ini KGKK gedung sendiri, tepatnya pada tanggal 23 Februari 1969 KGKK mulai menempati gedung sendiri yaitu gedung guru Kecamatan Kampar. Pada periode ini pula dilaksanakan secara umum direktorat Koperasi Provinsi Riau tanggal 17 Desember 1968. No. 131/BH/XIII/-12/1967.

2. Periode pencapaian tujuan (1970 s/d sekarang)

Dalam melaksanakan periode pelaksanaan pencapaian tujuan ini, pimpinan KP-RI GKK selalu berganti yaitu sebagai berikut :

- 1) Tahun 1970-1975 dipimpin oleh Sdr. Usman
- 2) Tahun 1976-1977 dipimpin oleh Sdr. Abd Sani
- 3) Tahun 1978 dipimpin oleh Sdr. Ramzi

- 4) Tahun 1979-1980 dipimpin oleh Sdr. M. Dali
- 5) Tahun 1981-1984 dipimpin oleh Thamrin Jamil
- 6) Tahun 1985-1986 dipimpin oleh Syukur. B
- 7) Tahun 1987-1990 dipimpin oleh H. Umar. T
- 8) Tahun 1991-2001 dipimpin oleh Drs. Zulkifli Rusli
- 9) Tahun 2002-2008 dipimpin oleh H. Sudirman. B
- 10) Tahun 2009-2012 dipimpin oleh Drs. Yulisman, M.Si
- 11) Tahun 2013-Sekarang dipimpin oleh H. Syaharuddin

Pada tanggal 5 Maret 1992 KGKK yang dikenal dengan koperasi guru Kecamatan Kampar berubah menjadi Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar (KP-RI GKK) berdasarkan UU No. 25 tahun 1992 yang dikeluarkan oleh pemerintah. Dimulai dengan penetapan tersebut hingga sekarang menjadi KP-RI GKK.

Visi :

Adapun visi kedepan koperasi adalah “mewujudkan KP-RI GKK Air Tiris sebagai badan usaha yang mampu bersaing dan bersanding dengan badan usaha lainnya”

Visi ini mengandung arti luas, dimana hal itu tercakup pada beberapa kata kunci pertama “mampu bersaing” mengandung makna kerja keras tanpa henti, cepat dan tepat memberikan pelayanan, efektif dan efisien dalam pengelolaan dan

memberikan yang terbaik kepada anggota khususnya, dan masyarakat lain umumnya.

Kata kunci kedua adalah “mampu bersaing” mencerminkan prinsip usaha koperasi yang “Cooperative (bisa bekerja sama dengan prinsip saling menguntungkan dengan badan usaha manapun) menghindari tujuan menghalalkan segala cara dan tidak mematikan usaha-usaha lainnya.

Misi :

Bertitik tolak dan visi tersebut maka misi yang diemban oleh KP-RI GKK Air Tiris adalah meningkatkan kesejahteraan anggota khususnya dan masyarakat umumnya melalui optimalisasi pelayanan koperasi.

Dalam misi tersebut secara tegas terkandung konsekuensi logis dimana KP-RI GKK Air Tiris bertekad memberikan pelayanan dari purna tanpa cela kepada yang membutuhkan.

Gambar I.I

Logo Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru

Kecamatan Kampar



B. Struktur Organisasi

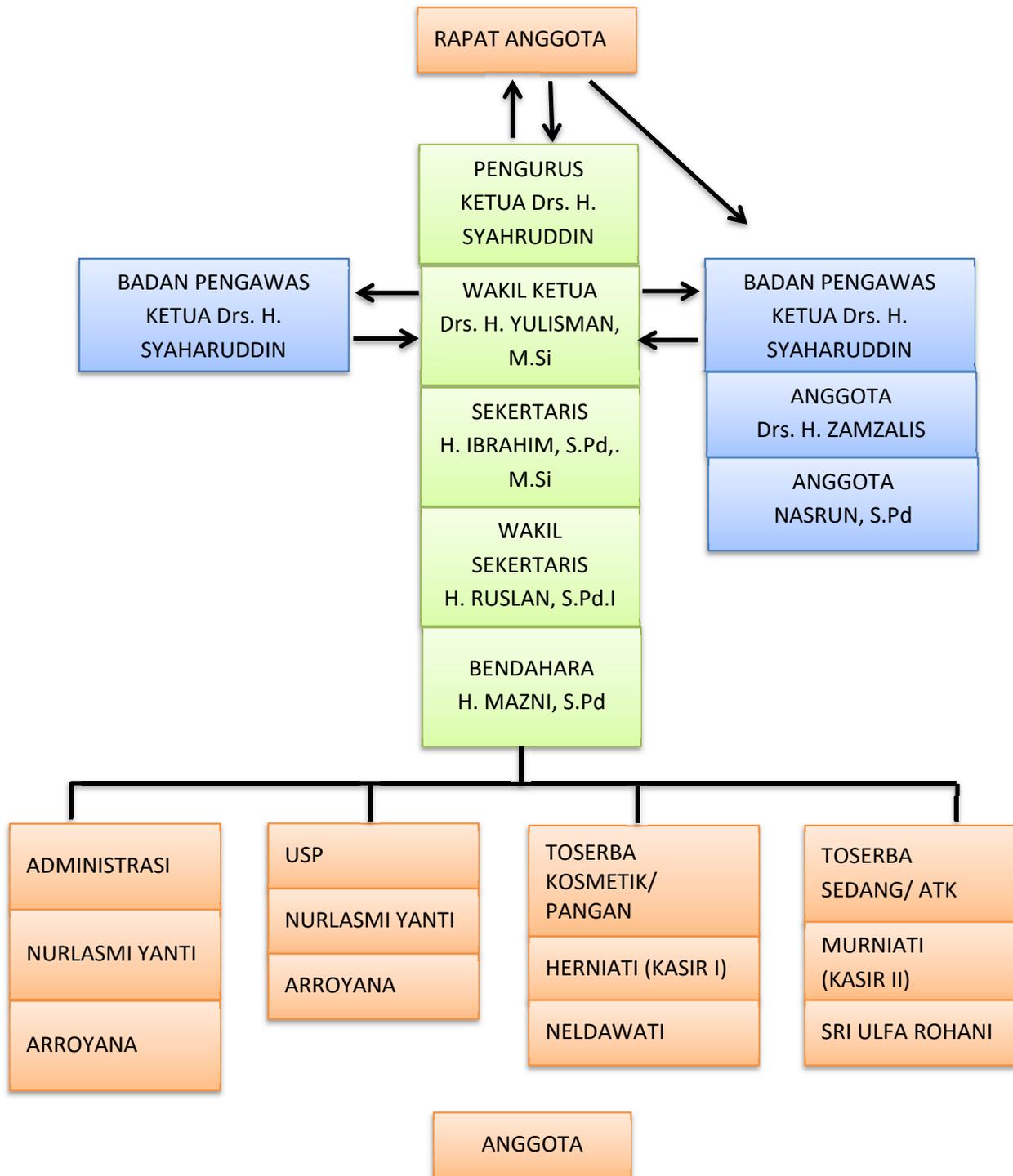
1. Struktur Organisasi

Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tersebut sumber-sumber yang ada harus dialokasikan seefisien mungkin. Untuk mencapai efisien ini semua tugas-tugas dan keahlian yang pembagian kerja menurut bakat serta keterampilan masing-masing, bukan berdasarkan kepada jabatan sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan nantinya akan tercapai tujuan yang dikehendaki bersama. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka Koperasi menyusun struktur organisasi, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari gambar berikut :

Gambar I.2

Badan Organisasi Pengurus dan Badan Pengawas KPRI

GKK Air Tiris Periode 2017-2020



C. Aktifitas Koperasi

Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar memiliki suatu struktur organisasi yang mengatur pembagian wewenang serta tanggung jawab masing-masing pengurus koperasi, sehingga demikian koperasi dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas masing-masing, dengan tujuan agar koperasi bias berjalan baik dan lancar. Adapun pembagian tugas masing-masing bidang sebagai berikut :

1. Rapat anggota

Rapat anggota merupakan suatu wadah dan para anggota koperasi yang di organisasikan oleh para pengurus koperasi untuk membicarakan kepentingan organisasi maupun oleh usaha koperasi dalam mengambil suatu keputusan dengan suara terbanyak dari anggota yang hadir pada rapat anggota yang bertujuan untuk mengabil keputusan dengan suara terbanyak dari anggota yang hadir pada rapat anggota yang bertujuan untuk mengambil keputusan bersama demi mencapaikelancaran organisasi koperasi.

2. Pengurus

Pengurus adalah perwakilan anggota koperasi yang dipilih melaui rapat anggota, yang bertugas mengelola organisasi dan usaha. Pengurus organisasi sebagai perwakilan anggota diharapkan mempunyai kemampuan manajerial, teknis dan berjiwa wira koperasi, sehingga pengelolaan koperasi mencerminkan suatu ciri yang dilandas dengan prinsip koperasi. Adapun tugas pengurus koperasi meliputi :

- 1) Menyelenggarakan rapat anggota
- 2) Mengajukan rencana stategis dan rancangan anggota pendapatan dan belanja koperasi
- 3) Mengajukan laporan pelaksanaan tugas dan laporan keuangan keuangan koperasi.
- 4) Memelihara buku daftar anggota, pengurus dan pengawasan
- 5) Memeriksa absen karyawan koperasi.

3. Pengelolaan

Pengelolaan koperasi bertugas mengelola organisasi dan usaha koperasi. Mereka berkewajiban mengembangkan usaha yang dimiliki koperasi. Yang bertujuan agar koperasi mampu memperoleh hasil yang sebagaimana diberi kuasa wewenang oleh pengurus dengan demikian, disini berlaku hubungan perikatan dalam bentuk perjanjian ataupun kontrak kerja.

4. Pengawas

Pengawas merupakan organisasi yang dipilih dari anggota dan diberi mandate untuk mengawasi jalannya roda organisasi dan usaha koperasi. Pengawas juga sebagai perpanjangan tangan anggota secara lengkap dan aktif dapat melaksanakan tugas dan fungsinya mengawasi dan memberikan masukan terhadap jalannya perkoperasian.

5. Karyawan

Karyawan yang dipekerjakan pada Tahun Buku 2017-2021 untuk membantu pengurus mengelola usaha dan melaksanakan manajemen mengalami perubahan

karena adanya penambahan karyawan, selengkapnya susunan karyawan sebagai berikut :

- 1) Nurlasmi Yanti : Ka. Adm. dan Pengelolaan Data
 - 2) Arroyana : Staf Pembukuan
 - 3) Herni Wati : Kasir I
 - 4) Murniati : Kasir II
 - 5) Nelda Wati : Staf Toserda
 - 6) Sri Ulfa : Staf Toserda
 - 7) Rohani : Staf Toserda
6. Keanggotaan

Keanggotaan KP-RI GKK Air Tiris terbesar adalah Pegawai Negeri Sipil Guru SD di wilayah Kecamatan Kampar dan Kecamatan Tambang.

7. Pengelolaan Keuangan

Pengelolaan keuangan dilakukan oleh Pengurus bersama karyawan pada tiap-tiap unit usaha pelaksanaan control keuangan dilakukan secara berjenjang sesuai dengan jabatan dan keuangan yang dimiliki secara organisasi. Pengawas melakukan kegiatan pengawasan dibidang keuangan secara rutin.

BAB III

RENCANA, FAKTA DAN ANALISA

A. Rencana

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. berikut adalah indikator kepuasan kerja :

1. Kesetiaan

Loyalitas karyawan merupakan suatu sikap yang timbul sebagai keinginan untuk setia dan berbakti pada pekerjaan, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain.

2. Kemampuan

Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

3. Kejujuran

Jujur adalah suatu sikap yang lurus hati, menyatakan yang sebenar-benarnya tidak berbohong atau berkata hal-hal yang menyalahi apa yang terjadi (fakta). Jujur juga dapat diartikan tidak curang, melakukan sesuatu sesuai dengan aturan yang berlaku dan lain sebagainya.

4. Kreatifitas

Kreativitas dalam pekerjaan sendiri berarti kemampuan seseorang memecahkan masalah dunia kerja dengan ide baru atau inovasi. Tak hanya berlaku untuk divisi tertentu, seperti graphic designer, tapi kreativitas dalam pekerjaan juga harus ditanamkan kepada seluruh karyawan.

5. Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah.

6. Tingkat gaji

Merupakan pendapatan yang diterima karyawan atas balas jasa yang diberikan oleh perusahaan di waktu yang tetap dalam waktu tertentu.

7. Kompensasi tidak langsung

Sesuai namanya, kompensasi tidak langsung memang imbalan kepada karyawan dari perusahaan yang penyerahan atau wujudnya tidak langsung. Contoh kompensasi tidak langsung misalnya BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan sebagainya.

8. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli

mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.

Produktivitas Kerja produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Berikut adalah indikator produktivitas kerja :

1. Kuantitas kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

3. Ketetapan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.

B. Fakta

Kemampuan kerja

1. Kesetiaan

Loyalitas biasa diartikan sebagai sikap setia. Loyalitas karyawan dapat pula didefinisikan sebagai tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Loyalitas karyawan bukan lagi sekadar kemampuan karyawan menyelesaikan tugas dan kewajibannya sesuai dengan *job* melainkan bagaimana karyawan melaksanakan tugas seoptimal mungkin untuk mendapatkan hasil terbaik bagi perusahaan.

Karyawan koperasi mengerjakan tugasnya dengan tanggungjawab, jika pekerjaan belum terselesaikan karyawan lembur di luar jam kerja. Bagi karyawan kelancaran organisasi koperasi adalah tujuan utama.

2. Kemampuan

Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Pengelolaan koperasi bertugas mengelola organisasi dan usaha koperasi. Mereka berkewajiban mengembangkan usaha yang dimiliki koperasi. Yang bertujuan agar koperasi mampu memperoleh hasil yang sebagaimana diberi kuasa wewenang oleh pengurus.

Pengurus selalu membenahi administrasi dan manajemen sesuai dengan kondisi SDM yang ada, menegaskan pencatatan tepat waktu, kehati-hatian serta validitas dan akuntabilitas.

3. Kejujuran

Jujur merupakan salah satu sikap yang harus dimiliki oleh setiap manusia dalam beraktivitas, salah satunya adalah jujur saat bekerja. Di dalam menjalankan

tugasnya pengurus dan karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan atasan dan menyelesaikan tepat waktu dan sesuai dengan rencana.

4. Kreatifitas

Unit usaha unggulan di KP-RI GKK Air Tiris yaitu unit simpan pinjam, dengan bekerjasama dan mendapat pinjaman Modal Usaha dari Bank Kesejahteraan Ekonomi (BKE) Jakarta.

Pengurus dan karyawan KP-RI GKK Air Tiris juga berencana akan mengembangkan usaha lain disamping usaha yang sudah ada dengan bekerja sama dengan pihak lain, dan juga lebih meningkatkan kepedulian terhadap toserda agar tidak ada lagi barang-barang yang sudah kadaluarsa serta pemeliharaan dan perawatan gedung/ Toko secara berkala.

5. Kepemimpinan

Para anggota koperasi yang di organisasikan oleh para pengurus koperasi untuk membicarakan kepentingan organisasi maupun oleh usaha koperasi dalam mengambil suatu keputusan dengan suara terbanyak dari anggota yang hadir pada rapat anggota bertujuan untuk mengabil keputusan dengan suara terbanyak dari anggota yang hadir pada rapat anggota tujuannya untuk mengambil keputusan bersama demi mencapai kelancaran organisasi koperasi.

KP-RI GKK memiliki suatu struktur organisasi yang mengatur pembagian wewenang serta tanggung jawab masing-masing pengurus koperasi, sehingga demikian koperasi dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas masing-masing, dengan tujuan agar koperasi bias berjalan baik dan lancer.

6. Tingkat Gaji

Gaji merupakan sejumlah imbalan yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan perusahaan di waktu yang tetap dalam waktu tertentu. Di KP-RI GKK Air Tiris pengelolaan keuangan dilakukan oleh Pengurus bersama karyawan pada tiap-tiap unit usaha pelaksanaan control keuangan dilakukan secara berjenjang sesuai dengan jabatan dan keuangan yang dimiliki secara organisasi. Pengawas melakukan kegiatan pengawasan dibidang keuangan secara rutin.

7. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan lainnya bagi para pekerja diluar gaji, upah, dapat berupa uang atau barang. Di KP-RI GKK Air Tiris tidak ada kompensasi tidak langsung.

8. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Sebagaimana laporan Pengurus tahun buku 2020 dengan adanya kebijakan Bank Riau menurunkan suku bunga khusus untuk kredit Aneka Guna untuk ASN sangat berdampak kepada unit simpan pinjam, karena banyak ASN yang melunasi pinjaman dan berpindah ke Bank Riau, pengurus harus berhati-hati sekali terhadap hal ini, harapan kepada anggota kiranya mempertimbangkan Koperasi ini, maka pengurus membuat kebijakan bahwa apabila ada yang ingin melunasi pokok pinjaman harus dikenakan finalti bahwa sisa bunga dibayar sebanyak 50%.

Dengan kinerja yang baik maka mendapatkan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting

karena besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu dan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar (KP-RI GKK) Air Tiris.

Bagi industri stabilitas industry kepuasan kerja menjadi sangat penting, melalui terciptanya stabilitas kepuasan kerja tersebut maka keseimbangan dan kelancaran produksi dalam koperasi dapat berjalan dengan lancar dan produktivitas kerja meningkat. Dengan demikian maka semakin tinggi kepuasan kerja maka produktivitas kerja semakin meningkat.

Produktivitas Kerja

1. Kuantitas kerja

Salah satu pengembangan Usaha KP-RI GKK Air Tiris yang otonom yang bekerjasama dengan PT. Bank BUKOPIN Cabang Pekanbaru dengan kegiatan simpan pinjam yang diberikan kepada masyarakat umumnya di Kabupaten Kampar adalah Swanitra, Pada awal bedirinya ini merupakan tahap pertumbuhan yang sangat baik, tapi tahun terakhir ini laporan keuangannya sangat menyedihkan karena penghitungan SHU tahun buku terjadi MINUS, dengan sangat kecewa penerapan sistem bagi hasil usaha antara swamitra dengan KP-RI GKK Air Tiris tidak bisa dilaksanakan.

Pengurusan Berjanji akan melakukan evaluasi kapan perlu menerangkan sanksi kepada manejer, Accounting Opiccial serta para pihak yang bertanggung jawab tentang terjadinya permasalahan ini.

Dapat kami laporkan modal usaha yang diputarkan di unit swamitra

- | | |
|--------------------------------------|--------------------|
| 1. Modal disektor KPRI-GKK Air Tiris | Rp. 131.364.492,10 |
| 2. Penyertaan Pemda Propinsi Riau | Rp. 750.000.000.00 |

3. MTT dari Bank Bukkopin Rp. 1.497.138.876.55

Unit usaha unggulan di KP-RI GKK Air Tiris yaitu unit simpan pinjam, dengan bekerjasama dan mendapat pinjaman Modal Usaha dari Bank Kesejahteraan Ekonomi (BKE) Jakarta, hingga saat ini kucuran dana BKE dapat dilihat sbb :

a. Norek 660011337	Rp. 94.580.869.00
b. Norek 660011557	Rp. 35.232.465.00
c. Norek 660011882	Rp. 51.539.007.00
d. Norek 660012854	Rp. 192.055.688.00
e. Norek 660013305	Rp. 493.656.508.00
f. Norek 660014026	Rp. 359.361.283.00
g. Norek 660014238	Rp. 190.477.688.00

Total hutang per 31 Desember 2020 di Bank Kesejahteraan Ekonomi (BKE) cabang padang adalah sebesar Rp. 1.416.903.659.00

Sebagaimana laporan Pengurus tahun buku 2020 dengan adanya kebijakan Bank Riau menurunkan suku bunga khusus untuk kredit Aneka Guna untuk ASN sangat berdampak kepada unit simpan pinjam, karena banyak ASN yang melunasi pinjaman dan berpindah ke Bank Riau, pengurus harus berhati-hati sekali terhadap hal ini, harapan kepada anggota kiranya mempertimbangkan Koperasi ini, maka pengurus membuat kebijakan bahwa apabila ada yang ingin melunasi pokok pinjaman harus dikenakan finalti bahwa sisa bunga dibayar sebanyak 50%.

2. Kualitas kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu dan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar (KP-RI GKK) Air Tiris.

Dalam rangka meningkatkan solidaritas sesama, berdasarkan program kerja Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar (KP-RI GKK) Air Tiris tahun buku 2020

3. Ketetapan waktu

Karyawan KP-RI GKK Air Tiris masuk bekerja mulai dari pukul 08.00 pagi sampai jam 18.00 wib. kerja di koperasi dimulai dari jam 8 pagi sampai jam 6 sore.

C. Analisa

Dari hasil pengamatan yang didapatkan selama satu bulan pengamatan yang dilakukan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia Guru Kecamatan Kampar (KP-RI GKK) Air Tiris, kepuasan kerja dan produktivitas kerja menarik untuk dibahas karena dengan mengetahui hal tersebut dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan koperasi.

Menyadari betapa pentingnya kepuasan kerja bagi seseorang, maka hendaknya sedapat mungkin perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada karyawannya untuk memperoleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menduduki tempat yang sangat penting dalam suatu proses kerja. Dengan tercapainya kepuasan kerja, seseorang akan melakukan tugas dengan sebaik-baiknya seseorang akan lebih mencintai pekerjaan dan akan tetap berusaha mempertahankan pekerjaannya bila orang tersebut memperoleh kepuasan.

Produktivitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang tenaga kerja dalam satuan waktu tertentu. Masalah produktivitas kerja tidak dapat lepas dari hak setiap tenaga kerja untuk memperoleh kesempatan kerja demi mendapat kehidupan yang layak. Seorang karyawan bisa dianggap produktif apabila ia dapat mencapai standar produksi itu bahkan melebihinya.

Ada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut Anoraga (1997) adalah sebagai berikut :

a. Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian, pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau suatu sistem kerja.

b. Motivasi

Pemimpin perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawan. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pemimpin

dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih baik.

c. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kewajiban seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

d. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus, latihan, dan lain-lain.

e. Sikap etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan serasi, selaras, seimbang, di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain, dan etika dalam hubungan kerja sangat penting artinya karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antar perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

f. Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan, dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

g. Tingkat penghasilan

penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup, akan memberikan semangat kerja bagi tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga memicu produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

h. Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan pengertian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dan kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini mengganggu kerja karyawan.

i. Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, yang bisa mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

j. Sarana produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

k. Jaminan social

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

l. Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan terorganisasi dengan baik pula. Dengan demikian, produktivitas kerja, karyawan akan tercapai.

m. Kesempatan berprestasi

Setiap orang mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomis, aspek-aspek teknis, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan social, manajemen dan kesempatan berprestasi.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan rencana, fakta analisa pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

Untuk kedepannya pengurus dan karyawan koperasi akan meningkatkan kinerja dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada anggota dan relasi, pengurus dan karyawan koperai KP-RI GKK Air Tiris juga berencana akan mengembangkan usaha lain disamping usaha yang sudah ada dengan bekerja sama dengan pihak lain, dan juga lebih meningkatkan kepedulian terhadap toserda agar tidak ada lagi barang-barang yang sudah kadaluarsa serta pemeliharaan dan perawatan gedung/ Toko secara berkala.

B. Saran

Kerjakan administrasi secara kontinyu dan tepat waktu, dan diharapkan kepada pengurus dan karyawan untuk meningkatkan kinerja supaya memberikan pelayanan yang maksimal kepada anggota dan relasi.

Diharapkan kepada pengurus supaya disesuaikan perencanaan realisasi pelaksanaannya, pengurus perlu mengembangkan usaha lain disamping usaha yang sudah ada dengan bekerja sama dengan pihak ke-III.

Mari bersama berpartisipasi aktif dalam membangun dan mengembangkan koperasi secara keseluruhan dan perlu memelihara dan perawatan gedung/ toko secara berkala.

DAFTAR PUSTAKA

Bates, John E.G., Douglas Hoffma. 1999. *Managing service marketin: Text and reading*. Orlando : The Dryden Press Harcourt Brace College Publisher.

Koperasi KP-RI GKK Air Tiris 2020, *Laporan Rapat Aktir Tahun 2019 tahun buku 2019*, Koperasi GKK Air Tiris.

Koperasi KP-RI GKK Air Tiris 2020, *Laporan Pertanggungjawaban Pengurus Dan Badan Pengawas Tahun 2020 tahun buku 2020*, Koperasi KP-RI GKK Air Tiris.

Profil Koperasi KP-RI GKK 2020, Air Tiris, Tidak Diterbitkan

Lampiran Gambar :

A. Pengantaran Mahasiswa PKL ke Koperasi Pegawai Republik Indonesia
Guru Kecamatan Kampar (KP-RI GKK) Air Tiris



B. Penjemputan mahasiswa PKL di Koperasi Pegawai Republik Indonesia
Guru Kecamatan Kapar (KP-RI GKK) Air Tiris

