

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peranan pemerintah dalam pelaksanaan pembangunan ekonomi sangat dibutuhkan, serta pemerintah harus benar-benar gencar dan positif, karena pemerintah harus mempunyai sasaran utama bagi rakyatnya terutama yang berkenaan dengan upaya meningkatkan taraf hidup atau tingkat kemakmuran rakyatnya. Untuk membantu perekonomian masyarakat, maka dibentuklah badan usaha yang dinamakan koperasi sebagai gerak ekonomi rakyat yang berasaskan kekeluargaan.

Koperasi idealnya menjadi sokoguru ekonomi nasional sebagaimana sering disebutkan maka diharapkan koperasi melebihi kekuatan dari pada dua pelaku ekonomi lainnya dan menjadi kekuatan ekonomi yang utama. Di mana koperasi selain sebagai alat untuk memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional juga merupakan alat untuk mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan masyarakat hal ini tercermin di dalam peran koperasi. Namun pada kenyataannya koperasi justru berada pada level paling bawah terutama jika dilihat dari berapa besar sumbangan koperasi terhadap Pendapatan Nasional dibandingkan dengan pelaku ekonomi lainnya. Rendahnya kinerja koperasi seperti yang diuraikan di atas tidaklah terlepas dari peran SDM (sumber daya manusianya) yakni karyawan di mana mereka harus memahami dan mengerti arah tujuan serta fungsi koperasi dalam kehidupan nyata, kemudian bekerja dan memberikan seluruh kemampuannya guna mencapai kinerja

yang diharapkan. Peran sumber daya manusia dari waktu ke waktu semakin mendapat tempat yang strategis dalam aktivitas bisnis koperasi.

Koperasi mempunyai kedudukan yang sama dengan badan usaha lain, sehingga dalam menjalankan usahanya koperasi mengikuti hukum-hukum yang rasional dan prinsip-prinsip ekonomi perusahaan, termasuk prinsip efisiensi usaha, manajemen koperasi dilakukan secara terbuka terutama untuk anggotanya. Adapun pengertian koperasi itu sendiri menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 pasal 1 ayat 1 tentang Perkoperasian, yaitu:

“Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang perorangan atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan”.

Berdasarkan Undang-Undang tersebut, maka kerjasama yang dibangun secara kekeluargaan antara koperasi dan masyarakat diharapkan mampu meningkatkan perekonomian nasional karena koperasi bertujuan meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Pada saat ini perkembangan koperasi masih kurang mendapat perhatian karena koperasi menunjukkan kinerja yang kurang dan citra yang tidak lebih baik dari sebelumnya. Situasi ini merupakan salah satu bukti bahwa komitmen pemerintah masih kurang dalam pembangunan dan pengembangan koperasi. Pembangunan adalah proses yang harus berkelanjutan dan terstruktur.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal maka diperlukan keseimbangan dalam pendayagunaan sumber daya karyawan karena hal tersebut merupakan kunci

utama. Koperasi sebagai wadah ekonomi rakyat diharapkan dapat turut serta dalam mengurangi berbagai ketimpangan ekonomi, melaksanakan pemerataan guna mencapai pertumbuhan yang menyeluruh serta menghapus ketergantungan ekonomi kelompok miskin dan menghapus kemiskinan. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian dalam pasal 3 disebutkan bahwa :

“Koperasi bertujuan untuk memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional, dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.”

Berdasarkan tujuan koperasi tersebut maka koperasi seharusnya memberikan pelayanan dan keutamaan bagi anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya. Kelebihan dari koperasi itu sendiri adalah koperasi dapat membantu anggotanya dengan menyediakan kebutuhan sehari-hari anggota. Dalam hal ini koperasi harus berusaha meningkatkan kinerjanya, dengan cara lebih proaktif dalam memberikan pelayanan kepada anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Anggota koperasi adalah pemilik sekaligus pengguna jasa koperasi. Unsur utama dalam memacu kegiatan dan untuk mempertahankan ikatan pemersatu di dalam koperasi adalah partisipasi anggota. Koperasi sebagai *social entity* dan *business entity* dibentuk oleh anggota-anggota untuk menggapai manfaat tertentu melalui partisipasi. Partisipasi adalah kesediaan untuk membantu berhasilnya setiap program sesuai dengan kemampuan, setiap orang tanpa berarti mengorbankan

kepentingan diri sendiri. Koperasi sebagai lembaga yang bergerak dalam bidang ekonomi tidak terlepas dari pendapatan yang diperoleh selama satu tahun maka dari itu salah satu bentuk keberhasilan koperasi dapat dilihat dari perolehan SHU yang lebih baik setiap tahunnya. Mengingat kegunaan dan fungsi dari penyisihan SHU yang begitu banyak, maka perolehan SHU bagi koperasi setiap tahunnya menjadi sangat penting.

Koperasi memiliki citra sebagai organisasi yang memiliki kemampuan pengelolaan yang tidak kompeten dan kualitas Sumber Daya Manusia yang kurang sehingga kebanyakan orang memandang sebelah mata terhadap koperasi. Sebagaimana telah diungkapkan, Sumber Daya Manusia yang kompeten adalah sumber keunggulan utama sebuah organisasi dalam menjalankan aktivitas penyediaan barang dan jasa berkualitas tinggi serta dalam menjaga kelangsungan hidup organisasinya. Persoalannya adalah kompetensi sumber daya manusia yang ada didalam organisasi, tidaklah selalu sesuai dengan yang diperlukan untuk mewujudkan keberhasilan sebuah pekerjaan. Dalam kenyataannya, ada organisasi yang dapat mengelola sumber daya manusia yang kompeten, dengan pengetahuan, keterampilan, sikap mental dan sosial yang dapat mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Tetapi, banyak pula organisasi yang berada dalam kondisi sebaliknya.

Kondisi ini juga yang dialami oleh koperasi di Indonesia salah satunya adalah KP-RI Sasakadana Garut Garut dalam melaksanakan kegiatan serta tugasnya sehari-hari membutuhkan peran sumber daya manusia. KP-RI Sasakadana Garut Garut mempunyai Hak Badan Hukum No.21/KOP/2011/PN-GRT TGL.25 Februari

2011. Beralamat di Jalan Patriot No. 09 Kab.Garut. KP-RI Sasakadana merupakan koperasi primer.

Anggota yang tergabung dalam Koperasi Pegawai Republik Indonesia KP-RI Sasakadana Garut Garut ini sesuai dengan Anggaran Dasar KP-RI Sasakadana Garut Garut adalah pegawai pemda sekabupaten Garut yang telah memenuhi syarat dan ketentuan sebagai anggota Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Sasakadana Garut.

Adapun jumlah anggota Koperasi Sasakadana dari tahun 2016-2020 dapat dilihat dari tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Jumlah Pertumbuhan Keaktifan Anggota KP-RI Sasakadana Garut Garut.

Tahun	Jumlah Anggota	Penambahan Anggota	Pengurangan Anggota	Jumlah Anggota Aktif
2016	900	29	90	839
2017	839	18	99	758
2018	758	112	98	772
2019	772	44	58	758
2020	758	45	61	742

Sumber : RAT KP-RI Sasakadana Garut Garut.

Dari data Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa jumlah anggota di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Sasakadana Garut menunjukkan penurunan dari setiap tahunnya. Anggota KP-RI Sasakadana Garut Garut mengalami penurunan disebabkan karena anggota yang bersangkutan meninggal dunia, pensiun dari PNS, permohonan sendiri dan diberhentikan karena tidak memenuhi kewajiban sebagai anggota otomatis dicabut dari keanggotaan koperasi. Dengan jumlah anggota yang tercatat pada 31 Desember 2020 sebanyak 742 orang. Selain itu keadaan anggota di KP-RI Sasakadana Garut Pemda Kabupaten Garut pada tahun 2016-2020

mengalami penurunan yang cukup banyak, menandakan adanya rasa kurang puas dari anggota terhadap pengurus dan karyawan.

Unit usaha yang dijalankan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI)

Sasakadana Garut adalah :

1. Unit Usaha Simpan Pinjam
2. Unit Usaha Waserda
3. Unit Usaha Penyewaan Alat Pesta dan Tenda
4. Unit Penyewaan Wisma dan Gedung

Keempat unit ini dikelola oleh pengurus secara langsung, pengurus tidak mengangkat seorang manajer dalam mengelola koperasi sehingga pengurus harus mengawasi langsung unit usahanya. Berikut ini adalah tabel pendapatan di setiap unit di KP-RI SASAKADANA GARUT selama 5 tahun dari tahun 2016 – 2020 :

Tabel 1.2 Pendapatan Di Setiap Unit Usaha.

Unit Usaha	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
Jasa Simpan Pinjam	1.136.191.200	1.176.183.722	1.117.009.545	1.152.796.023	1.141.125.000
Waserda	62.890.870	46.759.613	57.703.343	59.407.940	60.338.551
Wisma & Aula	104.946.965	128.368.090	138.074.485	170.325.843	165.275.355
Penyewaan Alat Pesta	11.232.500	19.598.750	11.156.250	10.816.250	2.476.500

Sumber : RAT KP-RI Sasakadana Garut Garut.

Berdasarkan Tabel 1.2 bahwa tingkat pendapatan di Koperasi Sasakadana Cenderung meningkat mungkin ada beberapa tahun atau unit saja yang mengalami penurunan tetapi selain itu karyawan kurang termotivasi diduga karena pemberian target dari pengurus terlalu rendah dan kurangnya pemberian bekal atau pemahaman dalam pelaksanaan kegiatan koperasi, sehingga setiap tahunnya selalu dicapai oleh karyawan ini menyebabkan tidak ada inisiatif dari karyawan untuk

mengembangkan koperasi, karyawan hanya bekerja mengikuti perintah yang sudah ada dan menganggap bekerja hanya untuk memenuhi kewajibannya tidak ada niatan untuk membuat koperasi makin berkembang, baiknya pengurus memberikan target lebih agar karyawan termotivasi serta memberikan bekal atau pemahaman dalam pelaksanaan kegiatan koperasi untuk bekerja lebih dalam mencapai target dari tahun sebelumnya.

Namun ada beberapa evaluasi yang harus dilakukan, kinerja kopersi yang baik dapat dilihat dari pengelolaannya yang baik pula dan bagaimana koperasi bisa mencapai target setiap tahunnya. Akan tetapi di KP-RI Sasakadana Garut ini mengalami beberapa penurunan yang disebabkan kurangnya andil yang lebih banyak dari pengurus dan juga karyawan sehingga pengetahuan, pemahaman dan keterampilan karyawan kurang bisa ditonjolkan dalam bekerja, sehingga hasil yang direncanakan belum terealisasikan atau sudah terealisasikan di KP-RI Sasakadana Garut Garut seperti yang di tunjukan tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 1.3 Rekapitulasi Pencapaian Hasil Kerja Koperasi Lima Tahun Terakhir.

Periode	Rencana Anggaran	Realisasi Pendapatan	Persentase (%)
Tahun 2016	Rp 1.168.000.000	Rp 1.315.261.536	112,61
Tahun 2017	Rp 1.184.800.000	Rp 1.370.910.176	115,71
tahun 2018	Rp 1.241.500.000	Rp 1.323.943.623	106,64
Tahun 2019	Rp 1.289.650.000	Rp 1.393.346.056	108,04
Tahun 2020	Rp 1.331.125.000	Rp 1.329.839.711	99,83

Sumber : RAT KP-RI Sasakadana Garut Garut.

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa target pencapaian realisasi pendapatan dalam 5 tahun terakhir cukup baik, efektivitas tertinggi adalah 115,71% sedangkan yang terendah sebesar 99,83%. Dilihat dari hasil pencapaian KP-RI Sasakadana

Garut sudah baik. Namun, apabila dilihat dengan baik dalam lima tahun terakhir ini cenderung fluktuatif. Hal ini diduga pengurus selalu memberi toleransi ketika target kerja tidak dapat dicapai oleh karyawan, pengurus menganggap target kerja yang tidak dapat dicapai karyawan dikarenakan fokus dari pengurus dan karyawan adalah untuk sementara hanya membuat KP-RI Sasakadana Garut Garut tetap ada.

Seperti yang telah dikemukakan Barry Cushway di dalam Sarinah (2017 : 184) “Kinerja adalah menilai bahwa seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan”. Artinya jika realisasi tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan membuktikan bahwa perlu adanya perbaikan.

Di KP-RI Sasakadana Garut sendiri terdapat Pengurus dan karyawan, di koperasi Sasakadana pengurus terdiri dari tiga orang. Tiga orang pengawas dan satu kepala bagian tata usaha. Dalam menjalankan usaha koperasi pengurus memiliki 12 karyawan untuk menunjang kegiatan koperasinya. Pada pelaksanaan manajerial sehari-hari di Koperasi Sasakadana pengurus menjadi penanggung jawab yang menjalankan aktivitas perkoperasian Koperasi Pegawai Republik Indonesia Sasakadana Garut dan di bantu 12 karyawan, di mana setiap karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda. Dari 12 karyawan lulusan sarjana 2 orang dan sisanya lulusan SMA.

Melihat dari tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dengan latar belakang karyawan yang berbeda membuat adanya perbedaan dalam segi kompetensi dari setiap karyawan sehingga hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan.

Kompetensi menjadi sangat penting bagi karyawan karena harus ada kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki dengan tuntutan kompetensi jabatan, dengan begitu karyawan akan bekerja secara optimal dan mendukung kemajuan koperasi menjadi lebih baik lagi. Karena keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan aset yang sangat berharga bagi organisasi itu sendiri, keberhasilan sebuah organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang ada di dalamnya. Maka dari itu kompetensi salah satu hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh karyawan. Adapun pengertian kompetensi berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 terkait ketenagakerjaan, pengertian kompetensi sebagai berikut :

“kompetensi kerja adalah suatu keterampilan kerja yang dimiliki oleh setiap orang yang meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, dan juga sikap kerja yang sesuai dengan standar yang sebelumnya sudah ditetapkan.”

Wibowo (2007:86) mengutarakan bahwa :

“Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.”

Menurut David McClelland (1973) mendefinisikan bahwa :

“Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers*.”

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat dinyatakan bahwa :

1. setiap karyawan harus memiliki pengetahuan, keterampilan juga sikap kerja yang baik dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya agar semuanya berjalan sesuai standar yang sudah ditetapkan oleh koperasi.
2. Karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban kerjanya harus dilandasi dengan pengetahuan dan keterampilan guna mendukung pelaksanaan yang lebih baik.
3. Karakter seorang karyawan yang berpengaruh terhadap kinerjanya dan sering dilakukan oleh karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Akan tetapi kompetensi bukan hanya perihal pengetahuan dan keterampilan saja, tapi ada juga perilaku, peran sosial dan citra diri yang berada pada bagian “sadar” seseorang, sedangkan trait dan motif seseorang berada pada alam bawah sadarnya. Hal ini lah yang kurang terlihat di koperasi sasakadana garut selain keterampilan dan pengetahuan.

Koperasi Sasakadana ini masih memiliki beberapa kekurangan dalam hal kompetensi ini sehingga membuat kinerja karyawan kurang optimal, pengawasan dan arahan yang kurang dari pengurus membuat karyawan menjadi kurang bisa bekerja dengan baik dan menjadi seenaknya, bisa melakukan hal-hal di luar standar yang sudah ditetapkan seperti, karyawan seenaknya keluar masuk kantor, absen kerja cukup sering dan memanfaatkan waktu tertentu untuk sekedar membuka hal yang tidak perlu di internet, bermain *handphone* dan menonton tv.

Akan tetapi tidak bisa dihindari juga bahwa kesadaran diri, motif, peran sosial dan *trait* karyawan masih kurang dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Karena karyawan hanya melakukan pekerjaan pokoknya saja, sehingga karyawan hanya bekerja sesuai apa yang telah ditetapkan oleh prosedur tanpa ada keinginan untuk berkreatifitas dan berinovasi dalam melaksanakan kewajibannya. Padahal koperasi sudah memberikan fasilitas yang cukup baik kepada karyawan seperti kendaraan untuk keperluan kantor, uang seragam, uang kesehatan, jaminan hari tua dan asuransi tetapi karyawan seperti belum menyadari perannya karena karyawan hanya bekerja untuk diri sendiri saja tanpa ada keinginan untuk membuat koperasinya menjadi lebih maju dan lebih baik lagi.

Pengelolaan koperasi masih belum dapat dikatakan optimal karena pelayanan yang diberikan kepada anggota masih sering mengalami kendala seperti, karyawan sering kebingungan dalam penulisan transaksi dan administrasi, proses pencatatan yang manual menggunakan buku sehingga membutuhkan waktu yang lebih, dan sering tidak hadirnya karyawan. Seringnya karyawan yang tidak hadir membuat pelayanan terhadap anggota kerap terhambat yang mengakibatkan karyawan lainnya yang memiliki tugas berbeda harus menggantikannya dalam melayani transaksi anggota sehingga memerlukan waktu yang cukup lama dalam proses penulisan transaksi anggota, berikut bukti absensi karyawan KP-RI Sasakadana Garut Garut :

Tabel 1.5 Absensi Karyawan KP-RI Sasakadana Garut Garut.

Tahun	Efektif Hari Kerja (Hari)	Jumlah Absensi			Total Jumlah Absensi	Persentase Ketidakhadiran Karyawan
		Sakit (Hari)	Izin (Hari)	Alfa (Hari)		
2016	238	48	48	6	102	3,30
2017	239	43	55	6	104	3,35
2018	244	26	56	5	87	2,27
2019	247	18	92	4	114	3,55
2020	242	28	110	11	149	4,74

Sumber : *Daftar Absensi Karyawan KP-RI Sasakadana Garut Garut 2016-2020.*

Tabel 1.5 bahwa jumlah tingkat absensi yang paling besar yaitu pada tahun 2020 dengan 149 hari ketidakhadiran karyawan dan yang terkecil yaitu pada tahun 2018 yaitu 87 hari ketidakhadiran karyawan, tingginya jumlah ketidakhadiran karyawan ini seharusnya mendapatkan perhatian khusus karena ini adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Kemudian tidak adanya waktu istirahat yang jelas membuat karyawan bisa seenaknya pergi keluar untuk istirahat, hal ini menandakan perilaku kerja karyawan yang kurang baik sehingga karyawan bisa meninggalkan pekerjaannya begitu saja ditengah jam kerja.

Hal lain yang bisa dilihat adalah fasilitas pelayanan terhadap anggota, yaitu tidak adanya ruang tunggu untuk anggota saat melakukan transaksi dengan koperasi yang kemudian membuat anggota berdiri di sepanjang jalan tangga menuju koperasi untuk menunggu giliran mereka, kemudian dilihat dari tata letak *layout* koperasi semuanya disatukan dalam satu ruangan sehingga semua kegiatan terfokuskan di satu ruangan tersebut yang mengakibatkan kurang kondusifnya lingkungan kerja dan dapat mempengaruhi satu karyawan dengan karyawan lainnya sehingga bisa berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Kurangnya keterampilan dan pengetahuan dalam penyusunan laporan keuangan menyebabkan cukup banyaknya kesalahan dalam pencatatan serta penempatan laporan keuangan dalam RAT setiap tahunnya dalam buku tahunan seperti yang sudah penulis amati dari buku laporan, beberapa kesalahan penulisan seperti kesalahan penempatan akun, kesalahan penjumlahan akun, kesalahan penamaan akun dan kesalahan dalam pembuatan laporan keuangan. Hal ini kemudian didukung dengan tidak adanya pemberdayaan pendidikan serta pelatihan dalam beberapa tahun terakhir untuk seluruh karyawan guna membekali mereka dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini manandakan bahwa masih kurangnya kompetensi karyawan dan kinerja karyawan dalam melakukan kegiatannya sehari-hari.

Hal ini diindikasikan bahwa kurangnya kompetensi karyawan karena bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan pekerjaannya saja tanpa ada pemberian pengetahuan serta pemahaman dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga karyawan tidak ada rasa ingin untuk mengembangkan diri dan berkeaktifitas dalam menjalankan pekerjaannya.

Fenomena lain yang diduga menjadi penyebab kurangnya kompetensi kerja karyawan adalah karena hubungan kerja yang kurang antara Pengurus dan karyawan. Terlihat bahwa pengurus dan karyawan belum saling percaya sepenuhnya seperti pengurus jarang datang untuk melihat keadaan karyawan yang menyebabkan hubungan kerja keduanya menjadi kurang maksimal dan seperti ada jarak antar keduanya.

Selain itu juga ada indikasi lain bahwa masih kurangnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya terlihat pada kuantitas dan kualitas kinerja karyawan yang masih kurang memberikan kontribusi terbaiknya kepada koperasi, karyawan masih sering terlambat dalam melakukan tugas dan kewajibannya sehingga tugas tersebut harus diselesaikan di rumah kemudian karyawan juga kurang teliti dalam mengerjakan setiap tugasnya karena masih sering ada kesalahan dalam pencatatan laporan maupun transaksi.s

Melihat fenomena tersebut, maka penulis melakukan penelitian untuk mengetahui kompetensi karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, kemudian dinyatakan dalam kalimat pertanyaan bagaimana kompetensi karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan (Koperasi Pegawai Republik Indonesia Sasakadana Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut Provinsi Jawa Barat)

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang penelitian maka masalahnya dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi karyawan di KP-RI Sasakadana Garut Garut.
2. Bagaimana kinerja karyawan di KP-RI Sasakadana Garut Garut.
3. Upaya apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan kompetensi karyawan di KP-RI Sasakadana Garut Garut.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui kompetensi karyawan dalam upaya perbaikan kinerja karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk memperoleh kejelasan tentang:

1. Kompetensi karyawan di KP-RI Sasakadana Garut Garut.
2. Kinerja karyawan pada KP-RI Sasakadana Garut Garut.
3. Upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan kompetensi karyawan di KP-RI Sasakadana Garut Garut.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan koperasi pada umumnya, serta pada khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dalam analisis kompetensi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Melalui pengetahuan mengenai pemberian kompetensi karyawan dengan kinerja karyawan yang dilaksanakan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Sasakadana Garut diharapkan dapat melengkapi, membuktikan dan mendukung mengenai teori teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia serta Manajemen Koperasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi KP-RI Sasakadana Garut Garut, baik bagi pengurus, pengawas, karyawan, serta anggota dan semua pihak yang terlibat, juga sebagai bahan informasi untuk mengetahui seberapa baiknya kompetensi karyawan di KP-RI Sasakadana Garut Garut



IKOPIN