

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini koperasi sudah semakin pesat perkembangannya dan telah mencakup hampir diseluruh sektor kehidupan perekonomian bangsa Indonesia. Pada era reformasi ini pembangunan merupakan salah satu dari tujuan negara Indonesia dengan menciptakan perubahan-perubahan terutama dibidang ekonomi yang mengarah kepada perubahan yang lebih positif dan dapat merubah bangsa Indonesia ke arah yang lebih baik. Keadaan itu memberi peluang yang besar bagi koperasi untuk berperan didalamnya, karena koperasi merupakan salah satu pelaku ekonomi di Indonesia yang diharapkan dapat menjadi soko guru perekonomian nasional, seperti halnya tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 33 ayat 1 menyatakan bahwa: **“Perekonomian Indonesia disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan”**.

Untuk merealisasikan harapan tersebut maka diperlukan adanya pembinaan, pengarahan, dan pengembangan koperasi sehingga dapat tumbuh dan berkembang dengan kemampuan serta kekuatannya sendiri. Adapun pengertian koperasi sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia, yaitu No. 25 Tahun 1992 tentang Pokok-pokok Perkoperasian sebagai berikut:

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

Dengan demikian maka tujuan koperasi Indonesia diharapkan dapat memberi kontribusi yang berarti pada perkembangan koperasi itu sendiri sekaligus memungkinkan terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur. Untuk dapat membentuk koperasi yang tangguh serta mandiri, maka harus didukung dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas sebagai pengelola dari semua kegiatan yang berlangsung di dalam koperasi. Keberadaan manusia sebagai sumber daya sangat penting dalam organisasi khususnya dalam hal ini membahas organisasi dalam bentuk koperasi, karena sumber daya manusia dapat menunjang melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan dan peran nyata seperti yang dapat dilihat dalam setiap organisasi. Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin organisasi tersebut dapat bergerak dan mencapai tujuan yang diharapkan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas pegawainya. Pegawai atau karyawan merupakan sumber daya yang dimiliki organisasi, dan harus dipekerjakan secara efektif, efisien, dan manusiawi. Agar kondisi tersebut dapat tercipta, maka organisasi perlu membuat sumber daya manusia sebaik-baiknya sehingga dapat memenuhi kebutuhan organisasi, baik jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Dengan demikian, organisasi tidak akan mengalami kesulitan dalam memenuhi sumber daya manusia yang dibutuhkan.

Setiap organisasi dituntut agar hasil pekerjaan mereka dapat memberikan dampak yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan, maka pegawai harus memiliki tingkat kompetensi dalam pendidikan dan pengalaman kerja yang baik. Kompetensi dapat dijelaskan secara sederhana sebagai kemampuan manusia yang

ditemukan dari praktek sehari-hari dimana seseorang dapat ditunjukkan dari hasil kerja atau karyanya, baik dalam bidang pengetahuan, keterampilan, perilaku, karakter, sikap, motivasi dan bakatnya. Adapun pengertian dari Kompetensi menurut Sedarmayanti (2008:126), sebagai berikut:

**Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.**

Kompetensi sebagai bagian dari praktek manajemen sumber daya manusia yang efektif wajib dilakukan dengan baik agar diperoleh pemahaman yang mendalam tentang persyaratan perilaku dari suatu pekerjaan atau jabatan sehingga informasi yang diperoleh dapat dijadikan sebagai dasar pengelolaan sumber daya manusia seperti pemberian motivasi dan penempatan pegawai yang baik untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Pegawai yang memiliki kompetensi yang dicirikan oleh pengetahuan, keterampilan, perilaku, karakter, sikap, motivasi dan bakatnya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang ditargetkan setiap organisasi. Dengan hal-hal tersebut dipastikan akan menghasilkan kinerja yang baik pada seorang pegawai.

Dengan adanya kinerja pegawai yang baik maka akan berdampak baik pula terhadap kinerja yang ada dalam suatu organisasi. Seperti pendapat menurut Armstrong, 1991:15 tentang kinerja sebagai berikut:

**“Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.**

Kinerja seseorang dapat dilihat dari sejauh mana tingkat kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut Mangkunegara (2005:67) mengemukakan bahwa : **“kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”**. Hal ini dapat memberikan umpan balik dan koreksi terhadap tingkat kompetensi yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi dalam mengambil suatu keputusan tentang pelaksanaan kerja mereka. Adapun selanjutnya kompetensi menurut Thoah (2005:282) adalah **“Kompetensi merupakan kemampuan yang merupakan salah satu unsur dari kematangan, berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengalaman”**. Suatu koperasi akan berkembang dan mampu menyelenggarakan segala kegiatannya dengan baik yaitu bila didukung oleh sumber daya manusia dalam hal ini yang berkompeten dibidangnya masing-masing. Menurut pendapat Boydell (dalam Gani, 1986:45) terdapat empat dimensi dalam konsep kompetensi diantaranya adalah pengetahuan, kecakapan, keterampilan, dan kecakapan sosial. Ke-empat hal tersebut akan berpengaruh baik apabila disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh koperasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang berprestasi. Sebaliknya kinerja koperasi akan terhambat oleh kompetensi SDM yang kurang memadai dan akan berdampak luas pada perkembangan koperasi sehingga berpengaruh juga pada pencapaian visi koperasi. Namun demikian, kompetensi SDM dapat menjadi solusi dalam menangani persoalan-persoalan yang dihadapi koperasi khususnya dalam menjalani tugas dan

fungsinya, sehingga tujuan koperasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Koperasi Pegawai Republik Indonesia - Koperasi Pegawai Kesehatan Sumedang mulai resmi berdiri sebagai organisasi berbadan hukum pada tanggal 10 Juli 1980. Dimana anggotanya yaitu Pegawai Dinas Kesehatan termasuk pegawai RSUD. Pada saat ini berdasarkan data RAT 2017 anggota koperasi berjumlah 1954 orang. Terdapat beberapa bidang usaha yang dikelola oleh koperasi yaitu :

1. Unit Usaha Simpan Pinjam;
2. Unit Usaha Mini Market;
3. Unit Usaha Fotocopy, dan;
4. Unit Usaha Sewa Barang

Keberhasilan dalam mengelola unit-unit usaha sangat tergantung dari peran serta pengurus dan ketua dalam memotivasi para pegawainya. Mengingat pentingnya faktor sumber daya manusia sebagai salah satu unsur penggerak koperasi dalam aktivitas organisasi, maka penyediaan tenaga kerja yang memiliki kemampuan serta keterampilan yang baik perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh oleh pengurus dan ketua. Untuk mengetahui perkembangan usaha pada KPRI-Koperasi Pegawai Kesehatan Sumedang selama tiga tahun terakhir berdasarkan Laporan Rapat Anggota Tahunan (RAT) 5 tahun terakhir (2014-2018) KPRI-Koperasi Pegawai Kesehatan Sumedang pada tabel berikut :

**Tabel 1.1. Perkembangan SHU KPRI-Koperasi Pegawai Kesehatan Sumedang Tahun 2014-2017**

Tahun	Sisa Hasil SHU (Rp)	Trend	
		( Rp )	( % )
2014	464.641.228	-	-
2015	614.363.191	149.721.963	32,223
2016	714.064.783	99.701.592	16,228
2017	900.245.205	186.180.422	26,073
2018	385.582.027	(514.663178)	(57,17)

*Sumber: Laporan RAT KPRI-KPKS tahun 2014-2018 dan Pengolahan Data*

Dari Tabel 1.1 terlihat bahwa KPRI-Koperasi Pegawai Kesehatan pada tahun 2015 SHU mengalami kenaikan sebesar Rp 149.721.963 atau 32,22% dari tahun sebelumnya, di tahun 2016 pun SHU mengalami kenaikan namun lebih kecil dari tahun 2015 yaitu hanya sebesar Rp 99.701.592 atau 16,22%, lalu di tahun 2017 SHU mengalami kenaikan cukup besar mencapai 26,07% dari tahun sebelumnya atau sebesar Rp 186.180.422, sedangkan perolehan SHU mengalami penurunan yang sangat drastis pada tahun 2018 yaitu, sebesar Rp514.663.178 atau sebesar 57,17% dari tahun sebelumnya.

Penurunan SHU tersebut dapat menunjukkan bahwa terdapat ketidak efektifan koperasi dalam mencapai tujuannya, kinerja karyawan dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya hal tersebut. Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan setelah melakukan survey pendahuluan diduga terdapat indikasi yang menunjukkan kurangnya kinerja karyawan antara lain yaitu :

1. Kurangnya pemahaman karyawan pada tugas pokok dan fungsi didalam memberikan pelayanan kepada anggota koperasi, hal ini dapat berdampak kepada kualitas pelayanan karyawan kepada anggota dan menyebabkan berkurangnya partisipasi anggota sehingga SHU pun ikut mengalami penurunan.

2. Terdapat keterlambatan pegawai dalam merealisasikan laporan pembukuan atau pertanggung jawaban keuangan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, seperti yang tergambar dalam tabel berikut ini :

**Tabel 1.2 Laporan Realisasi Laporan Pembukuan dan Pertanggung Jawaban**

No	Bulan	Target	Realisasi
1	Januari	31 Januari 2017	5 Februari 2017
2	Februari	28 Februari 2017	3 Maret 2017
3	Maret	31 Maret 2017	4 April 2017
4	April	30 April 2017	30 April 2017
5	Mei	31 Mei 2017	31 Mei 2017
6	Juni	30 Juni 2017	30 Juni 2017
7	Juli	31 Juli 2017	31 Juli 2017
8	Agustus	31 Agustus 2017	31 Agustus 2017
9	September	30 September 2017	30 September 2017
10	Oktober	31 Oktober 2017	2 November 2017
11	November	30 November 2017	5 Desember 2017
12	Desember	31 Desember 2017	4 Januari 2017

Berdasarkan tabel 1.2 dapat terlihat bahwa pegawai pada koperasi tersebut memang kerap kali terlambat dalam merealisasikan target laporan yang telah ditetapkan. Pada tahun 2017 pun telah terjadi keterlambatan sebanyak 6 kali yaitu pada bulan Januari, Februari, Maret, Oktober, November, dan Desember.

3. Seringkali terjadi kesalahan komunikasi antara pegawai dengan pimpinan (manajer koperasi) dalam hal penyelesaian tugas.

Dari beberapa indikasi kurangnya kinerja pegawai di KPRI-Koperasi Pegawai Kesehatan Sumedang diduga diakibatkan oleh kurangnya kompetensi yang dimiliki pegawai, diantaranya yaitu :

1. Kurangnya pengetahuan dan kemampuan pengelola KPRI-KPKS yang dianggap belum sebanding dengan perkembangan dunia usaha dan koperasi pada umumnya, seperti yang tercantum dalam RAT dari tahun ketahun.
2. Kurangnya keterampilan pegawai dalam menggunakan fasilitas yang ada, seperti penggunaan komputer, hal ini dapat terjadi karena menurut informasi yang saya dapat melalui seorang pegawai di koperasi ternyata pegawai koperasi tersebut masih kurang mendapatkan pelatihan serta pengembangan dalam hal tersebut sehingga hingga saat ini semua pekerjaan rata-rata masih menggunakan sistem manual.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Emmyah (2009), yang menyatakan bahwa secara simultan (bersama-sama) kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang, karena kompetensi pengetahuan yang menekankan pada kemampuan konseptual yakni kerja yang banyak menggunakan pikiran, kompetensi pengetahuan merujuk pada kemampuan memahami keseluruhan organisasi secara utuh, bagaimana relasi antar organisasi, bagaimana perubahan pada salah satu bagian mempengaruhi keseluruhan proses, termasuk di dalamnya mampu memahami perubahan lingkungan organisasi, kemampuan merumuskan kebijakan yang harus dilaksanakan staf serta kemampuan merumuskan kembali visi, misi dan tujuan organisasinya dengan membuat strategi planning.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :“**Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di KPRI- Koperasi Pegawai Kesehatan Sumedang**”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Sesuai dengan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengidentifikasi masalah melalui pernyataan masalah penelitian yaitu :

1. Bagaimana kompetensi karyawan di KPRI-Koperasi Pegawai Kesehatan Sumedang.
2. Bagaimana kinerja karyawan di KPRI-Koperasi Pegawai Kesehatan Sumedang.
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di KPRI-Koperasi Pegawai Kesehatan Sumedang.
4. Upaya apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi di KPRI-Koperasi Pegawai Kesehatan Sumedang.

## **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap Kinerja karyawan di KPRI-Koperasi Pegawai Kesehatan Sumedang.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Dan penelitian ini pun bertujuan untuk mempelajari dan memperoleh kajian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di KPRI- Koperasi Pegawai Kesehatan Sumedang antara lain untuk mengetahui :

1. Kompetensi karyawan di KPRI-Koperasi Pegawai Kesehatan Sumedang.
2. Kinerja karyawan di KPRI-Koperasi Pegawai Kesehatan Sumedang.
3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di KPRI- Koperasi Pegawai Kesehatan Sumedang.
4. Apa saja upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi di KPRI- Koperasi Pegawai Kesehatan Sumedang.

### **1.4. Kegunaan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki 2 (dua) manfaat, yaitu manfaat secara akademis dan praktis.

#### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini, secara teoritis diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya wawasan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai kompetensi dan kinerja pegawai.

#### **b. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini, secara praktis diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan bagi pimpinan KPRI- Koperasi Pegawai Kesehatan Sumedang guna mengoptimalkan kompetensi dan kinerja pegawai.