

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia pada saat ini memfokuskan pada pertumbuhan dan perkembangan ekonomi. Dilihat dari perkembangan bisnis yang semakin pesat yang tentunya sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan berbagai bidang usaha di Indonesia. Dalam mengembangkan usahanya dan menumbuhkan pertumbuhan ekonomi yang termasuk dalam badan usaha yang ada di Indonesia, badan usaha tersebut diantaranya. Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) dan Koperasi.

Berdasarkan jenis-jenis badan usaha di Indonesia, Koperasi salah satunya merupakan organisasi yang berlandaskan asas kekeluargaan. Hal ini sesuai dengan pengertian koperasi menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian Pasal 1 Ayat 1 yang menyatakan:

“Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus gerakan perekonomian rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan.”

Dari pengertian Undang-Undang tersebut dapat disimpulkan bahwa koperasi dalam pelaksanaan kegiatannya berdasarkan pada prinsip koperasi dan berasaskan kekeluargaan. Maka dari itu setiap anggota koperasi harus bisa mewujudkan

kinerja yang bermanfaat bagi seluruh anggota koperasi hingga mencapai tujuan koperasi yaitu kesejahteraan anggotanya.

Sumber Daya Manusia merupakan aset berharga bagi koperasi untuk meningkatkan kualitas koperasi agar dapat terus aktif berkontribusi dalam menyokong pertumbuhan ekonomi. Keberhasilan suatu koperasi dapat dilihat dari adanya sinergitas Sumber Daya Manusia di dalamnya ada pengurus, pengawas, karyawan, serta anggota koperasi. Sumber Daya Manusia senantiasa harus berkembang dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh suatu koperasi organisasi (Handoko, 2001: 104).

Maka peranan koperasi sebagai badan usaha membutuhkan sumber daya manusia, koperasi harus berkembang agar dapat sejajar dengan pelaku ekonomi lainnya. Dengan salah satu cara koperasi yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan mengetahui kompetensi yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia nya.

Menurut Wibowo (2014:273):

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

Sumber Daya Manusia yang ada di dalam organisasi, tidaklah selalu sesuai dengan apa 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.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performaance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Maka pengertian kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013:67). Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan kinerja usahanya, sebaliknya jika kinerja karyawannya kurang baik maka akan mengganggu kinerja usahanya, misalnya kinerja karyawan yang kurang baik yaitu pelayanan terhadap anggota kurang baik.

Kondisi ini juga berlangsung pada organisasi Koperasi Keluarga Besar RS Al-Islam “Amanah” dalam tugasnya sehari-hari organisasi koperasi membutuhkan peranan sumber daya manusia. Koperasi Keluarga Besar RS Al merupakan koperasi primer yang berada di kota Bandung khusus nya di Kawasan RS Al-Islam. Koperasi Keluarga Besar RS Al-Islam “Amanah” merupakan salah satu badan usaha yang diharapkan memberikan banyak manfaat bagi anggota dan masyarakat pada umumnya. Koperasi Keluarga Besar RS Al-Islam “Amanah mempunyai tiga unit usaha yaitu:

1. Unit Simpan Pinjam
2. Unit Toko
3. Unit Kantin dan Catering

Terdapat suatu permasalahan yang dihadapi oleh Koperasi Keluarga Besar Rs Al-Islam “Amanah” yaitu tidak terealisasinya Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Koperasi setiap tahunnya, pada 5 (lima) tahun terakhir mengalami penurunan dalam hal pencapaian hasil kerja. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Pendapatan Unit Simpan Pinjam 2018-2022

Tahun	Rencana (Rp)	Realisasi (Rp)	Presentase Pencapaian (%)
2018	1.174.881.580	1.263.360.678	108
2019	1.406.989.000	1.347.303.874	96
2020	1.488.681.279	1.369.050.102	92
2021	1.481.100.000	1.320.243.636	89
2022	1.458.534.000	1.701.676.942	117

Sumber : Laporan RAT 2018-2022 Koperasi Keluarga Besar RS Al-Islam “Amanah”

Berdasarkan tabel sebelumnya dapat dilihat pada unit simpan pinjam rencana pendapatan dan pencapaian hasil kerja yang terealisasi dalam lima tahun terakhir pencapaian kerja karyawan mengalami kenaikan hanya di tahun 2018 dan 2022 saja. Terjadinya penurunan pada tahun 2019-2021 hal ini diduga diakibatkan oleh kurang teliti kinerja karyawan pada unit simpan pinjam yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya seperti seringkali terjadinya kesalahan dalam pencatatan.

Tabel 1.2 Pendapatan Unit Toko 2018-2022

Tahun	Rencana (Rp)	Realisasi (Rp)	Presentase Pencapaian (%)
2018	7.044.901.741	6.771.043.563	96
2019	7.638.750.000	7.894.450.378	103
2020	8.723.490.000	6.215.113.571	71
2021	6.772.540.000	5.937.113.856	80
2022	6.600.818.000	6.413.649.815	97

Sumber : Laporan RAT 2018-2022 Koperasi Keluarga Besar RS Al-Islam “Amanah”

Berdasarkan tabel tersebut pendapatan unit toko pada tahun 2019 meningkat sebanyak 9% dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2020 pendapatan unit toko mengalami penurunan dan tidak tercapainya target yang sudah ditentukan. Unit Toko pada tahun 2021 dan 2022 mengalami kenaikan pendapatan yg diperoleh, namun masih belum mencapai 100% dari target rencana pendapatan yang telah ditentukan. Diduga karena lambatnya pelayanan sehingga menyebabkan kurangnya partisipasi anggota dan non anggota yang melakukan transaksi di unit toko.

Tabel 1.3 Pendapatan Unit Kantin dan Catering 2018-2022

Tahun	Rencana (Rp)	Realisasi (Rp)	Presentase Pencapaian (%)
2018	13.789.798.735	13.229.548.042	96
2019	14.850.400.000	13.673.889.998	92
2020	14.562.876.000	10.450.859.160	72
2021	11.195.850.000	11.261.441.512	101
2022	12.903.675.000	12.539.264.032	97

Sumber : Laporan RAT 2018-2022 Koperasi Keluarga Besar RS Al-Islam “Amanah”

Pada Tabel 1.3 rencana pendapatan dan realisasi pada Unit Kantin & Catering selama 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada tahun 2022 mengalami penurunan kembali hanya mencapai 97% dari target yang telah ditentukan.

Tabel 1.4 Target dan Realisasi SHU 2018-2022

Tahun	Target SHU pada RAPB (Rp)	Realisasi SHU (Rp)	Presentase (%)	Keterangan
2018	986.115.853	844.802.544	86	Tidak Efektif
2019	980.000.000	1.000.187.150	101	Efektif
2020	1.103.465.006	601.491.576	55	Tidak Efektif
2021	685.271.000	479.755.997	70	Tidak Efektif
2022	615.289.005	650.941.848	106	Efektif

Sumber : Laporan RAT 2018-2022 Koperasi Keluarga Besar RS Al-Islam “Amanah”

Berdasarkan Tabel 1.4 target dan Realisasi SHU pada laporan keuangan tahun 2018 sampai dengan 2022. Pada tahun 2021 Koperasi Keluarga Besar RS Al-Islam “Amanah” menurunkan target SHU dari tahun sebelumnya dikarenakan pandemi Covid-19 menjadi Rp685.271.000,00 namun realisasi SHU yang tercapai hanya Rp479.755.997,00 atau hanya 70% dari target yang telah ditentukan. Walaupun pendapatan SHU pada tahun 2022 meningkat dikarenakan diturunkan target SHU pada tahun-tahun sebelumnya, apabila target SHU tidak diturunkan maka target tidak tercapai hal ini mengidentifikasikan bahwa kinerja karyawan yang belum maksimal menyebabkan penurunan tingkat pendapatan target dan realisasi SHU pada Koperasi Keluarga Besar RS Al-Islam “Amanah”.

Anggota Koperasi Keluarga Besar RSAI “Amanah” terdiri dari karyawan yang bekerja di YRSI serta lembaga/institusi yang berada di bawah naungan Yayasan Rumah Sakit Islam KSWI tersebar yaitu: RSAI, POLTEK AL-ISLAM, RSIA Awibitung dan karyawan Koperasi Keluarga Besar RSAI “Amanah”. Untuk melihat pertumbuhan jumlah anggota selama lima tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5 Jumlah Anggota Koperasi Keluarga Besar RSAI “Amanah”

Tahun	Jumlah Anggota Aktif	Jumlah Anggota	Persentase Anggota aktif (%)
2018	420	870	48
2019	400	865	46
2020	429	879	49
2021	425	870	49
2022	400	848	47

Sumber : Laporan RAT 2018-2022 Koperasi Keluarga Besar RS Al-Islam “Amanah”

Tabel 1.5 memperlihatkan jumlah anggota di Koperasi Keluarga Besar RS Al-Islam “Amanah” per 31 Desember 2022 sebanyak 848 orang. Selama lima tahun terakhir anggota koperasi yang aktif tidak lebih dari 50% total anggota keseluruhan, jumlah anggota koperasi mengalami fluktuasi, hal ini dipengaruhi keluar masuknya anggota dari institusi tempat yang bersangkutan bekerja. Keluarnya anggota dari keanggotaan koperasi disebabkan antara lain; karyawan memasuki masa pensiun, *resign* dari tempat bekerja, meninggal dunia atau karena ketidakpuasan dari anggota terhadap kinerja pelayanan yang diberikan oleh karyawan.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh Koperasi Keluarga Besar Rs Al-Islam “Amanah” sampai dengan akhir tahun 2022 berjumlah 74 Orang. Berikut adalah jumlah dan kualifikasi karyawan berdasarkan tingkat pendidikan serta jumlah karyawan berdasarkan masing-masing unit/seksi per 31 Desember 2022 :

Tabel 1.6 Jumlah Karyawan Koperasi Keluarga Besar Rs Al-Islam “Amanah”

Pendidikan	Tahun 2022	Jumlah Karyawan					
		Manajer	Adum & SDM	Akt & Keu	Simpan Pinjam	Toko	Kantin & Catering
Strata 1	6	1	2	3	-	-	-
Diploma 3	3	-	-	1	1	1	-
Diploma 1	2	-	-	-	-	-	2
SMA	57	2	8	14	2	5	26
SMP	5	-	-	-	-	1	4
SD	1	-	-	-	-	-	1
Jumlah	74	3	10	17	3	7	33

Sumber: Laporan RAT 2022 Koperasi Keluarga Besar RS Al-Islam “Amanah”

Dalam Tabel 1.6 diketahui bahwa tingkat Pendidikan karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Rs Al-Islam rata-rata berpendidikan SMA sebanyak 57 orang dari total 74 orang. Kontribusi setiap karyawan berperan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan dalam upaya meningkatkan kinerjanya untuk menyelesaikan setiap pekerjaan, hal tersebut dapat terwujud jika karyawan kompeten dalam setiap tugasnya.

Hal ini tidak terlepas dari kinerja karyawan dalam melayani anggota yang merupakan pendapat dari pengurus dan anggota diduga karena dari segi kompetensi karyawan belum memadai sehingga menyebabkan kinerja karyawan yang belum baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dan anggota Koperasi Keluarga Besar RS Al-Islam “Amanah”, penulis menemukan beberapa fenomena di antaranya:

1. Kinerja karyawan masih rendah sehingga mengakibatkan tidak terealisasinya rencana anggaran pendapatan dan belanja koperasi setiap tahunnya.
2. Dalam persoalan ketelitian karyawan pada unit Simpan Pinjam masih ada kesalahan dalam pencatatan dan pelaporan keuangan.
3. Karyawan di unit toko masih banyak yang melakukan *double job* contohnya karyawan tersebut melakukan pekerjaan sebagai kasir di unit toko dan juga sebagai petugas fotokopi, sehingga dalam melayani menjadi lambat dan adanya keluhan dari anggota maupun non anggota unit toko.
4. Rendahnya disiplin kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar RS Al-Islam, masih ada beberapa karyawan yang terlambat dalam mengerjakan laporan dan terlambat datang, lalu lambatnya penilaian kinerja karyawan yang dilakukan hanya satu tahun sekali, padahal seharusnya penilaian karyawan dilakukan enam bulan sekali.
5. Keterbatasan pendidikan dan pelatihan khususnya di bidang perkoperasian yang mengakibatkan pelayanan kepada anggota kurang teliti.

Fenomena yang terjadi di Koperasi Keluarga Besar RS Al-Islam “Amanah” dengan konteks kompetensi merupakan hal yang menarik dikaji oleh peneliti D Novriyanti (2019) dalam judul Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki maka semakin baik kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Melalui kompetensi yang baik

dan memadai karyawan akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan. Faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kompetensi karyawan dalam penelitian ini sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki, pendidikan yang telah ditempuh, pengetahuan yang luas, dan keterampilan yang dimiliki. Selanjutnya pada hasil penelitian NR Syukur (2022) Analisis Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil penelitian ini menggambarkan bahwa faktor yang mendukung kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan adalah kompetensi yang dimiliki pegawai meningkat sehingga memberikan kontribusi yang baik, rapi, sopan dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Hal yang membedakan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti D Nofriyanti menggunakan dua variabel X yaitu Kompetensi dan Kamampuan, dan peneliti kedua NR Syukur menggunakan dua variabel X yaitu Kompetensi dan Lingkungan Kerja. Sedangkan peneliti meneliti satu variabel X yaitu Kompetensi. Persamaannya sama-sama membahas kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian permasalahan dan fenomena tersebut, penulis merumuskan masalah yang perlu dikaji tentang kompetensi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Keluarga Besar RS Al-Islam “Amanah” tersebut. Kemudian dirumuskan pertanyaan penelitiannya yaitu bagaimana kompetensi karyawan dan kinerja karyawan di Koperasi Keluarga Besar RS Al-Islam “Amanah”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dilatar belakang maka pokok permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah:

1. Bagaimana kompetensi karyawan Koperasi Keluarga Besar RS Al-Islam “Amanah”.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar RS Al-Islam “Amanah”.
3. Upaya apa yang harus dilakukan manajemen untuk meningkatkan kompetensi sehingga kinerja karyawan lebih baik pada Koperasi Keluarga Besar RS Al-Islam “Amanah”.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis pada Koperasi Keluarga Besar RS Al-Islam “Amanah” yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti sehingga dapat diperoleh penjelasan yang memaparkan mengenai kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan maksud penelitian di atas, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Kompetensi karyawan pada Koperasi Keluarga Besar RS Al-Islam “Amanah”.
2. Kinerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar RS Al-Islam “Amanah”.

3. Upaya yang harus dilakukan manajemen untuk meningkatkan kompetensi sehingga kinerja karyawan lebih baik pada Koperasi Keluarga Besar RS Al-Islam “Amanah”

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat, secara teoritis serta informasi yang dapat digunakan untuk peneliti lebih lanjut atau penelitian lainnya yang berkaitan dengan masalah ini dalam upaya mengembangkan koperasi khususnya dalam bidang sumber daya manusia mengenai kompetensi karyawan yang sesuai dengan ketentuan dan kebijakan yang berlaku.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Koperasi Keluarga Besar RS Al-Islam “Amanah” dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan bahan pengetahuan dan informasi tambahan mengenai kompetensi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Universitas Koperasi Indonesia penelitian ini menambah referensi skripsi mengenai kompetensi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.