

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Koperasi merupakan sebuah bentuk organisasi bisnis yang memiliki peran penting dalam perekonomian. Koperasi dapat ditemui di berbagai sektor, seperti pertanian, konsumen, keuangan, atau pemasaran. Sebagai entitas bisnis yang unik, koperasi memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dari perusahaan lainnya. Koperasi adalah bentuk gerakan ekonomi rakyat yang didasari atas asas kekeluargaan dan dianggap sebagai salah satu penopang jalannya perekonomian negara dalam rangka mewujudkan masyarakat yang sejahtera. Tujuan koperasi menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 Pasal 3 tentang Perkoperasian 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 berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945”.

Untuk mencapai tujuan-tujuan koperasi, salah satu hal yang penting yaitu diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas. Setiap kegiatan organisasi sangat bergantung pada kontribusi sumber daya manusia yang signifikan. Meskipun tersedia sarana dan prasarana serta infrastruktur yang cukup besar, ini saja tidak dapat menjamin pelaksanaan kegiatan yang tepat. Tidak adanya sumber daya manusia yang handal dapat menciptakan hambatan untuk mencapai hasil yang sukses.

Menurut Byrd (2011:5), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karyawan dapat menjadi potensi bila dikelola dengan baik dan benar, tetapi akan menjadi beban apabila salah kelola.

Maka dari itu suatu perusahaan atau organisasi harus bisa mengelola dan meningkatkan sumber daya manusia terutama karyawan pada koperasi.

Menurut Hasibuan (2007), karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

Dari teori tersebut mengatakan bahwa karyawan pada suatu perusahaan atau koperasi berperan sangat penting untuk keberlangsungan koperasi dalam berkembang. Dalam fungsi manajemen sumber daya manusia karyawan perlu dilakukan fungsi pengadaan yang mana menarik dan menyeleksi karyawan untuk kebutuhan yang sesuai dengan kondisi koperasi. Hal tersebut perlu dilakukan agar mendapatkan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi.

Menurut pendapat Wibowo (2017:271) “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 pekerja tersebut”.

Dengan tingkat kompetensi karyawan yang dilandasi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik, karyawan dapat menangani berbagai tugas dengan efisiensi dan efektivitas yang maksimal. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik juga memiliki peluang yang lebih besar untuk pengembangan karir. Mereka dapat mengikuti pelatihan dan pengembangan yang ditawarkan oleh koperasi untuk menjadi lebih kompeten.

Menurut IGI Global (2023), kompeten adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan baik atau respons individu terhadap kewajiban untuk melakukan tugas dan kegiatan dengan baik.

Karyawan yang kompeten merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk berkembang dalam karir mereka dan cenderung lebih termotivasi untuk berkinerja tinggi.

Pengembangan SDM berdasarkan kompetensi dilakukan untuk memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan standar kinerja organisasi. Kompetensi memberi setiap individu keyakinan untuk melakukan tugas atau menerima tanggung jawab dalam organisasi yang relevan dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka. Kompetensi karyawan individu harus mampu melakukan strategi organisasi dan mengelola perubahan apa pun yang terjadi. Dengan kata lain, kompetensi karyawan dapat meningkatkan efisiensi sistem kerja. Kompetensi selalu berorientasi pada tujuan dan menghasilkan tindakan atau hasil. Dengan begitu, hal tersebut akan berkaitan dengan tingkat kinerja karyawan pada koperasi dan akan memberikan *impact* yang besar bagi koperasi. Kinerja seseorang salah satunya dapat dilihat dari sejauh mana tingkat kompetensi karyawan yang dimiliki. Seperti teori dari Abdi dan Wahid (2015) sebagai berikut :

“Apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan.”

Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian empirik dari Kadir, dkk. (2015) menemukan kompetensi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil kinerja karyawannya. Karyawan yang memiliki kompetensi dicirikan dengan keterampilan, pengetahuan, serta didukung sikap kerja dalam dirinya agar mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan. Apabila tercapai itu akan mengindikasikan kinerja karyawan yang baik.

Menurut Mangkunegara (2017:67) :

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja atau pencapaian target karyawan dalam bekerja selama beberapa periode tertentu. Seperti pernyataan Tracey (Rully Indriawan 2013) sebagai berikut :

“Kinerja karyawan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk menampilkan perilaku kerja terutama dalam merealisasikan target yang telah ditentukan sebelumnya.”

Koperasi akan berkembang dan mampu menyelenggarakan proses kegiatan yang baik apabila didukung oleh sumber daya manusia karyawan yang kompeten dibidangnya, hal ini termasuk pada Koperasi Serba Usaha RW 05 Bukit Ligar atau disingkat KSU RW 05 Bukit Ligar yang beralamat di Jl. Ligar Raya No. 51A Cibeunying, Kec. Cimenyan, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40191. Koperasi ini bergerak dibidang serba usaha yang berdiri pada tahun 16 Mei 1993 dengan badan

hukum nomor 68/BH/PAD/515-KOP/IV/2007 yang saat ini memiliki karyawan sebanyak 15 orang karyawan dan memiliki 1.253 anggota di tahun 2022. KSU RW 05 Bukit Ligar memiliki tiga unit usaha yang masih bertahan dan berpotensi untuk dikembangkan yaitu Unit Simpan Pinjam, Unit Air, dan Unit Perdagangan Barang dan Jasa. Permasalahan yang dihadapi koperasi yaitu tingkat kinerja karyawan yang menurun yang disebabkan oleh kompetensi karyawan pada koperasi yang harus ditingkatkan kembali.

Setiap karyawan diberikan *job description* dan standar operasional (SOP) pada saat diberikan tugas untuk memegang salah satu bagian/unit usaha, tetapi pengerjaannya belum dilakukan secara maksimal, hal ini disebabkan kurangnya kemampuan karyawan dalam bekerja. Fenomena kinerja karyawan dapat diukur dari kuantitas kerja karyawan dengan indikator pencapaian target melalui perbandingan data realisasi dan target pendapatan serta jumlah anggota pada koperasi. Setyanto dalam Narundana (2012) menyatakan bahwa sebagai berikut :

“Pengukuran kinerja untuk organisasi mengacu kepada hasil kerja yang ditunjukkan sesuai realisasi yang dicapai dengan membandingkan target kerja yang ditetapkan.”

Apabila melampaui target yang telah ditetapkan, maka hasil kerja menunjukkan kinerja yang tinggi. Sebaliknya, apabila realisasi kerja tidak melampaui target yang ditetapkan maka kinerjanya rendah. Berikut merupakan data perbandingan realisasi dan target pendapatan pada koperasi.

**Tabel 1.1 Perbandingan Realisasi dan Target Pendapatan
KSU RW 05 Bukit Ligar**

Tahun	Unit Simpan Pinjam		Pencapaian (%)
	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	
2018	4.922.582.350	4.544.460.939	92.32
2019	4.471.078.420	3.535.697.896	79,08
2020	3.687.000.000	3.067.960.320	83.21
2021	2.890.800.000	2.201.398.000	76.16
2022	2.378.600.000	2.278.811.000	95.81
Tahun	Unit Perdagangan Barang dan Jasa		Pencapaian (%)
	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	
2018	121.955.700	123.170.033	101.00
2019	143.231.300	227.397.950	158.72
2020	251.999.000	300.200.000	119.03
2021	2.222.100.000	802.400.000	36.06
2022	827.610.000	739.320.000	89.22
Tahun	Unit Air		Pencapaian (%)
	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	
2018	697.105.800	671.595.668	96.35
2019	743.295.100	730.383.860	98.26
2020	766.200.000	715.200.000	93.35
2021	768.100.000	639.665.000	83.32
2022	643.330.000	659.990.000	102.58

Sumber: Laporan Pertanggungjawaban Pengurus KSU RW 05 Bukit Ligar

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa masih banyaknya target yang tidak tercapai selama lima tahun terakhir. Seperti unit usaha yang diantaranya unit usaha simpan pinjam (USP), unit perdagangan barang dan jasa (UPBJ), dan unit usaha air. Pada unit simpan pinjam tidak ada satu pun target yang tercapai meskipun rata – rata pendapatannya yaitu sebesar 85.31%. Berbeda halnya dengan unit perdagangan barang dan jasa yang mencapai target selama 3 tahun terakhir namun kembali menurun sehingga pada tahun 2021 dan 2022 target yang direncanakan tidak tercapai. Kemudian pada unit usaha air memiliki pencapaian yang lebih stabil dan cenderung konsisten dari tahun ke tahun, dengan pencapaian di atas 90%

kecuali pada tahun 2021. Target dan realisasi pencapaiannya lebih besar dibandingkan dengan unit simpan pinjam.

Target yang tidak tercapai menunjukkan kinerja karyawan koperasi masih belum stabil dan konsisten dalam pekerjaannya hal ini akan memengaruhi hal lainnya, salah satunya dapat dilihat dari sisa hasil usaha anggota yang ikut menurun juga. Adapun data perkembangan SHU pada KSU RW 05 Bukit Ligar adalah sebagai berikut.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Sisa Hasil Usaha (SHU) KSU RW 05 Bukit Ligar Tahun 2018-2022

Tahun	SHU (Rp)	Persentase Pertumbuhan (%)
2018	1.822.914.280	-
2019	1.421.091.504	-22.04
2020	871.336.666	-38.68
2021	554.556.000	-36.35
2022	800.920.390	44.42

Sumber: Laporan Pertanggungjawaban Pengurus KSU RW 05 Bukit Ligar

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa sisa hasil usaha pada KSU RW 05 Bukit Ligar mengalami tren penurunan dari tahun 2018 hingga 2021 dengan penurunan yang signifikan pada tahun 2019 dan 2020. Kemudian pada tahun 2020 mengalami penurunan terbesar yaitu 38,68%. Hal ini disebabkan karena pencapaian target pendapatan yang masih belum stabil sehingga mengakibatkan sisa hasil usaha koperasi juga ikut menurun. Namun pada tahun 2022 kembali meningkat yaitu sebesar 44.42%.

Penurunan sisa hasil usaha pada koperasi dapat disebabkan oleh kurangnya partisipasi anggota. Hal ini membuat jumlah anggota pada koperasi ikut menurun

dikarenakan banyak anggota yang keluar dan tidak berpartisipasi yang disebabkan kurangnya pelayanan yang diberikan dari karyawan seperti apa yang dikatakan pengurus koperasi. Berikut merupakan data target dan realisasi pertumbuhan anggota koperasi selama lima tahun terakhir.



Sumber: Laporan Pertanggungjawaban Pengurus KSU RW 05 Bukit Ligar

Gambar 1.1 Pertumbuhan Anggota Koperasi Tahun 2018-2022

Berdasarkan Gambar 1.1 menunjukkan bahwa realisasi jumlah anggota dengan target yang direncanakan belum tercapai. Pada tahun 2018 jumlah anggota yang direalisasikan adalah 1.365, sedangkan targetnya adalah 1.400 anggota. Artinya, terdapat sedikit perbedaan antara jumlah anggota, begitu pun tahun selanjutnya tidak ada target yang tercapai. Namun pada tahun 2022 target jumlah anggota pada tahun tersebut tercapai dengan target 1.200 anggota dan realisasinya yaitu sebesar 1.253.

Berdasarkan data yang telah disebutkan, kinerja karyawan pada koperasi mengalami penurunan karena pencapaian target yang telah direncanakan sebelumnya tidak tercapai dan malah menurun dari tahun ke tahun maka tingkat

kinerja karyawan pada koperasi harus ditingkatkan kembali agar kinerja karyawan pada koperasi bisa lebih maksimal. Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik, maka dituntut peranan pengurus dalam menggunakan kepemimpinannya dengan mempertimbangkan situasi dan kematangan karyawan. Pengurus harus mampu menggerakkan karyawan dan menjelaskan struktur yang ada agar setiap karyawan dapat memahami dan mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal. Adapun menurunnya kinerja karyawan di KSU RW 05 Bukit Ligar disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya yaitu karyawan yang kurang kompeten. Hal ini diduga diakibatkan oleh kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan pada masing-masing unit yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya seperti kurangnya pengetahuan karyawan mengenai bidang pekerjaan masing-masing yang mengakibatkan sering kali terjadi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketanggapan dan kecepatan yang masih kurang dalam melayani anggota.

Seperti yang telah disampaikan oleh ketiga pengurus dari pengamatan yang telah dilakukan yaitu "...dari beberapa karyawan di koperasi masih belum belum maksimal dalam segi pengetahuan dan keterampilan hal ini dikarenakan kemampuan karyawan yang masih kurang dalam ilmu – ilmu spesifik tertentu yang berkaitan dengan pekerjaannya". (Kamis, 6 April 2023). Ketiga pengurus mengatakan hal yang sama dan tidak jauh berbeda. Setelah melakukan wawancara dengan pengurus hal lainnya yaitu disebabkan oleh pengalaman dan pengetahuan mereka mengenai koperasi serta ilmu pendukung lainnya yang membuat pekerjaan mereka tidak bisa terselesaikan dengan baik. Hal ini bisa dilihat melalui latar

belakang pendidikan karyawan. Berikut merupakan tabel mengenai pendidikan terakhir karyawan Koperasi Serba Usaha RW 05 Bukit Ligar.

Tabel 1.3 Data Pendidikan Terakhir Karyawan Koperasi Serba Usaha RW 05 Bukit Ligar.

No.	Nama Karyawan	Jabatan	Unit Usaha	Pendidikan Terakhir
1	Eko Bayu Chayanto	Ketua Unit USP	USP	S1 Manajemen
2	Sri Harimurti	Akuntansi dan Pelaporan	USP	D3 Perbankan Syariah
3	Rahajeng Restukanti	<i>Supervisor</i> dan Analisis Pinjaman	USP	S1 Pendidikan Bahasa Inggris
4	Y. Suwito Adiwalyo	<i>Head Teller</i>	USP	S1 Pendidikan Olahraga
5	Rita Puspitasari	<i>Customer Service</i>	USP	SMA
6	Pipit Puspita	Teller	USP	SMA
7	Nisa Fadlih An Umilah	Admin Pinjaman	USP	S1 Sastra Indonesia
8	Dadang Suhandha	Penagihan	USP	SMA
9	Olfie Mandagi	Ketua Unit UPBJ	Unit UPBJ	S1 Manajemen
10	Yulawati	Kasir UPBJ dan Umum	Unit UPBJ	SMA
11	Agustina	Kasir UPBJ	Unit UPBJ	SMA
12	Arif Rachman	Ketua Unit Usaha Air	Unit Air	SMK
13	Dedi Tarman	Teknisi Unit Air	Unit Air	SMK
14	Basoeki Tri Soesilo	<i>IT Support</i>	Semua Unit	S1 Komputer
15	Devi Mucharomah	Supervisor Operasional	Semua Unit	S1 Manajemen

Sumber : Laporan RAT KSU RW 05 Bukit Ligar, hasil wawancara.

Dari tabel 1.3 diketahui bahwa pada unit simpan pinjam memiliki jumlah karyawan sebanyak tujuh orang, kemudian unit air memiliki jumlah karyawan sebanyak dua orang dan unit perdagangan barang jasa memiliki jumlah karyawan sebanyak tiga orang serta dua orang lainnya mencakup kepada seluruh unit usaha

yang ada pada koperasi. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa masih banyak *background* pendidikan karyawan yang bukan berasal dari pendidikan berbasis ekonomi yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya yang membuat karyawan koperasi masih belum terbiasa dan maksimal dalam bekerja. Untuk lebih jelasnya hal tersebut dapat diuraikan melalui fenomena yang ada pada setiap unit usaha di koperasi.

1. Unit Usaha Simpan Pinjam

Unit Simpan Pinjam memiliki jumlah karyawan sebanyak tujuh orang dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.3 hanya Ketua Unit Simpan Pinjam dan jabatan bagian Akuntansi dan Pelaporan yang memiliki latar belakang pendidikan yang masih sesuai dengan tugas dan pekerjaannya tetapi untuk karyawan lainnya tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan tugas dan pekerjaannya sehingga hal ini dapat memengaruhi kompetensi dan kinerja mereka pada koperasi.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bahwa ketua Unit Simpan Pinjam belum memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi, dimana pemimpin masih takut dalam mengambil keputusan yang besar yang dianggap penting dan kurang tegas dalam pengambilan keputusan dikarenakan selalu bingung terhadap pendapat lain yang diberikan serta kurangnya memberikan dukungan dan memunculkan inspirasi bagi karyawan dan anggota, namun dalam pelaksanaannya pemimpin masih proaktif dalam mencapai tujuannya. Dengan begitu

karyawan koperasi masih belum dapat memberikan inovasi-inovasi bagi kemajuan Unit Simpan Pinjam hal ini dikarenakan tingkat pendidikan yang tidak sesuai membuat karyawan hanya fokus kepada keterampilan karyawan dalam mengembangkan kemampuannya terhadap tugas dan pekerjaannya di koperasi. Untuk membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilannya dalam bekerja dapat dilakukan pelatihan, namun menurut hasil wawancara dengan karyawan, pelatihan yang dilakukan hanya memberikan pengetahuan tentang koperasi saja tetapi tidak dengan ilmu pengetahuan yang spesifik dengan tugas dan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas mengenai kompetensi karyawan pada unit simpan pinjam dapat membuat kinerja karyawan koperasi kurang maksimal, seperti menurut pengurus dan ketua unit simpan pinjam dilihat dari tingkat akurasi dan kecermatan karyawan bahwa dalam jabatan *customer service* dan *teller* yaitu kurangnya kemampuan karyawan dalam berkomunikasi dengan baik dan efektif dengan pelanggan atau anggota, ketidakmampuan dalam menyelesaikan masalah anggota dengan cepat dan memuaskan, ketidakmampuan dalam menghitung uang dengan cepat dan akurat, kesalahan dalam memproses transaksi perbankan, tidak dapat menjelaskan dengan jelas produk dan layanan kepada anggota. Hal tersebut didasarkan pada tingkat pendidikan yang tidak sesuai sehingga karyawan koperasi harus

beradaptasi terhadap tugas dan pekerjaannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

2. Unit Usaha Air

Unit Usaha Air memiliki jumlah karyawan sebanyak dua orang dengan latar belakang pendidikan yaitu SMK/Sederajat. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.3 yaitu hanya Teknisi Unit Air yang memiliki latar belakang pendidikan yang masih sesuai dengan tugas dan pekerjaannya tetapi untuk Ketua Unit Air masih belum sesuai karyawan tingkat pendidikan terakhirnya yaitu SMK dimana masih kurang dalam ilmu pengetahuan tentang perencanaan dan pengembangan organisasi.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara dengan pengurus yaitu penguasaan teknologi dari karyawan Unit Air masih kurang sehingga membutuhkan tenaga ahli untuk mengurus hal-hal yang berbau teknologi seperti sistem pemantauan otomatis ntuk memantau kualitas air, suhu, tekanan dan level air serta hal lainnya yaitu sistem informasi geografis yang dibutuhkan untuk mengidentifikasi area dengan risiko kebocoran atau kerusakan agar kualitas air yang diberikan aman dan terpercaya.

Berdasarkan uraian diatas mengenai kompetensi karyawan pada unit air dilihat dari tingkat penguasaan teknologi dan latar belakang yang belum sesuai dari karyawan dapat membuat kinerja karyawan pun kurang maksimal seperti yang telah dikatakan pengurus yaitu karyawan yang bekerja kurang terampil dikarenakan tingkat pendidikan yang

masih belum sesuai menyebabkan pemeliharaan yang tidak terampil tidak dapat mengatasi masalah bocornya pipa besar di jaringan distribusi air sehingga memakan waktu perbaikan yang lebih lama dan terkadang karyawan kurang cermat dalam melakukan pembacaan meteran air yang mengakibatkan ketidakakuratan dalam menghitung konsumsi air untuk anggota. Namun dalam pelaksanaannya hasil kerja yang diberikan unit usaha air dilihat dari realisasi pendapatan koperasi sudah hampir tercapai sekitar 90 persen yang membuat koperasi unit air ini paling dibutuhkan di komplek Bukit Ligar dikarenakan sebagai penyedia air yang diakibatkan kekeringan.

3. Unit Perdagangan Barang dan Jasa

Unit Perdagangan Barang dan Jasa memiliki jumlah karyawan sebanyak tiga orang dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.3 hanya Ketua Unit Perdagangan Barang dan Jasa saja yang memiliki tingkat pendidikan terakhir Sarjana yang masih sesuai dengan tugas dan pengerjaannya, kemudian untuk jabatan bagian kasir yaitu memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/Sederajat yang masih bisa dikatakan sesuai dikarenakan dalam pengerjaannya tidak cukup berat dan masih bisa untuk dihadapi.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara dengan pengurus, meskipun tingkat pendidikan terakhir sudah sesuai tetapi dalam pelaksanaannya karyawan masih belum akurat dan cermat dalam bekerja seperti dalam pelayanannya yang salah memasukan harga produk yang

tidak sesuai sehingga merugikan anggota dalam berbelanja serta terkadang kurang cermat dalam memberikan uang kembalian yang tidak sesuai jumlahnya. Namun dalam pelaksanaannya hasil kerja yang diberikan Unit Perdagangan Barang dan Jasa dilihat dari realisasi pendapatan koperasi sudah stabil selama 5 tahun terakhir yang membuat koperasi Unit Perdagangan Barang dan Jasa dapat memberikan kebutuhan yang tepat bagi anggota koperasi terutama di kompleks Bukit Ligar.

Berdasarkan uraian pada setiap unit usaha yang ada di koperasi karyawan tidak sepenuhnya memiliki tingkat pendidikan terakhir yang sesuai dengan tugas dan pekerjaannya yang membuat karyawan kurang berinovasi dalam mengembangkan unit usahanya serta tidak mampu memberikan solusi terhadap setiap permasalahan yang dihadapinya, hal ini dilihat dari unit usaha yang ada pada koperasi tidak berkembang secara signifikan, kemudian untuk penguasaan teknologi karyawan kurang memahami secara cermat maka dari itu diatasi dengan adanya *IT Support* yaitu karyawan yang bekerja untuk memberikan bantuan dari segi teknologi kepada setiap unit usaha serta adanya pengawasan menyeluruh dari karyawan yang bekerja sebagai Supervisor Operasional. Dengan demikian, untuk meningkatkan hal ini salah satunya melalui pelatihan dan pengembangan untuk karyawan, namun dalam pelaksanaannya materi pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan tugas dan pekerjaannya namun hanya mengenai koperasi secara umum saja.

Namun pada tahun 2022 dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya karyawan koperasi sudah dapat beradaptasi terhadap pekerjaannya hal ini adalah sebuah *turning point* atau titik baik, karyawan pun mulai terbiasa dalam bekerja sesuai dengan arahan dan bimbingan pengurus dan mendapatkan hasil yang lebih memuaskan dari tahun – tahun sebelumnya seperti yang tercantum pada data yang ditampilkan. Hal tersebut diketahui dari hasil wawancara dengan informan yaitu pengurus.

Penurunan kinerja karyawan tersebut berkaitan dengan capaian kompetensi karyawan dari segi pengetahuan dimana tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap kompetensi suatu karyawan.

Menurut Onibala (2017) :

“Pendidikan yang telah dilalui oleh seorang karyawan sangat berdampak dalam memperkuat karakternya. Bekal pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan akan sanggup mengimbangi persoalan-persoalan yang ditempuh berkaitan dengan pekerjaannya”.

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih baik dapat dijadikan sebagai pengembangan di masa yang akan datang, karena tanpa pendidikan sulit bagi seseorang untuk maju dan secara tidak langsung akan mempersulit meningkatnya suatu organisasi. Hal ini tentunya menjadi fenomena yang harus dikembangkan agar tercapainya kinerja yang maksimal. Dengan begitu apabila kompetensi karyawan dalam suatu koperasi baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat dengan kinerja karyawan yang baik tentu akan meningkatkan partisipasi anggota yang nantinya akan memunculkan kemanfaatan ekonomis yaitu manfaat ekonomi yang dirasakan langsung oleh anggota pada saat terjadinya

transaksi antara anggota dengan koperasinya ataupun manfaat ekonomi tidak langsung yang diterima anggota bukan pada saat terjadinya transaksi.

Urgensi kinerja karyawan terhadap KSU RW 05 Bukit Ligar yaitu sangat penting karena kinerja yang baik dari karyawan dapat memiliki dampak positif pada berbagai aspek koperasi seperti keberlangsungan usaha dan pelayanan pelanggan yang memuaskan terhadap anggota sehingga terciptanya kepercayaan anggota kepada koperasi yang membuat mereka semakin loyal sehingga dapat meningkatkan kontribusi anggota terhadap koperasi.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, KSU RW 05 Bukit Ligar diperlukan kompetensi yang memadai namun salah satu kendalanya yaitu terbatasnya sumber daya manusia yang berbasis ekonomi dilingkungan koperasi sehingga kompetensi tiap jabatannya tidak memadai dan tidak maksimal maka harus diberikannya pengembangan sumber daya manusia terutama karyawan melalui pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan tugas dan pekerjaannya untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja. Hal lainnya yaitu dengan memberikan pengakuan dan penghargaan akan meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan dalam bekerja, berikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka ini akan meningkatkan rasa memiliki karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa fenomena yang diuraikan diatas, bahwa kompetensi karyawan sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan yang akan membuat

koperasi berkembang, terlebih untuk mewujudkan usahanya dalam mensejahterakan anggota. Seperti pernyataan Spencer (Moeheriono 2012:10) menyatakan bahwa:

“Hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat serta akurat, bahkan apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan, maka dilakukan identifikasi dan perumusan masalah berdasarkan kondisi di lapangan. Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dari permasalahan-permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kompetensi karyawan pada Koperasi Serba Usaha RW 05 Bukit Ligar.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha RW 05 Bukit Ligar.
3. Upaya apa yang harus dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi karyawan pada Koperasi Serba Usaha RW 05 Bukit Ligar.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis data guna menarik kesimpulan mengenai Analisis Kompetensi Karyawan Kaitannya Dengan

Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Koperasi Serba Usaha RW 05 Bukit Ligar, Kab. Bandung, Jawa Barat).

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Bagaimana kompetensi karyawan di Koperasi Serba Usaha (KSU) RW 05 Bukit Ligar.
2. Bagaimana kinerja karyawan di Koperasi Serba Usaha (KSU) RW 05 Bukit Ligar.
3. Upaya apa yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) RW 05 Bukit Ligar.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Bagi Pengembang Ilmu Manajemen

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk pengelolaan manajemen sumber daya manusia secara umum dan khusus tentang bagaimana analisis kompetensi karyawan kaitannya dengan kinerja karyawan pada koperasi.

2. Bagi Peneliti Lain

Sebagai dasar untuk perbandingan, teori yang telah diperoleh melalui penelitian dengan realitas yang ada, serta sebagai sumber referensi bagi peneliti lain.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil yang diperoleh di dalam penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai gambaran, informasi dan bahan kajian/rujukan bagi pihak yang berkaitan mengenai Analisis Kompetensi karyawan Kaitannya dengan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Serba Usaha KSU RW 05 Bukit Ligar, Kab. Bandung, Jawa Barat).