

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada hakikatnya pembangunan adalah proses yang terus menerus dan berkesinambungan dalam usaha mencapai tujuan, misalnya pembangunan nasional. Sasaran utama yang dilaksanakan oleh pemerintah dalam pembangunan nasional saat ini adalah meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan merata. Pembangunan ekonomi salah satunya, merupakan pembangunan yang sangat penting yang harus dikembangkan. Melalui pembangunan ekonomi diharapkan dapat menunjukkan perbaikan dan peningkatan kesejahteraan rakyat.

Pembangunan ekonomi di Indonesia dilaksanakan oleh para pelaku ekonomi. Pelaku ekonomi tersebut terdiri dari tiga sektor yaitu Koperasi, Pemerintah (BUMN) dan Swasta (BUMS). Ketiga sektor ekonomi ini harus saling menopang dan bekerjasama dengan baik agar dapat mencapai tujuan. Sejalan dengan itu, Indonesia merupakan negara yang menganut sistem demokrasi ekonomi Pancasila. Di mana sistem ekonomi ini harus mengikuti kaidah-kaidah pembangunan ekonomi yang mengarah kepada pembangunan ekonomi nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Salah satu landasan pokok yang dijadikan pedoman dalam melaksanakan pembangunan ekonomi yaitu di dalam Undang-Undang Dasar Republik

Indonesia Tahun 1945 Pasal 33 Ayat (1) yang menyatakan bahwa : **“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan.”**

Penjelasan pasal tersebut sesuai dengan prinsip koperasi, karena itu koperasi mempunyai misi untuk berperan nyata dalam menyusun perekonomian yang berdasarkan atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi yang mengutamakan kemakmuran masyarakat bukan kemakmuran orang-seorang. Koperasi sebagai organisasi ekonomi harus berusaha mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya bahkan harus dapat menumbuh kembangkan hidup bersaing, sehingga koperasi mendapat kedudukan yang sama atau setara dengan BUMN (Badan Usaha Milik Negara), BUMS (Badan Usaha Milik Swasta) atau badan usaha lainnya. Adapun pengertian koperasi itu sendiri menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, yaitu: **“Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang 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 di bangun secara kekeluargaan antara koperasi dan masyarakat diharapkan mampu meningkatkan perekonomian nasional karena koperasi bertujuan meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Menurut Muhammad Hatta sebagai pelopor Pasal 33 UUD 1945 tersebut Di Indonesia koperasi dapat dikatakan sebagai tulang punggung dalam membangun perekonomian nasional. Karena selain menjadi soko guru perekonomian nasional,

koperasi juga merupakan badan pembinaan masyarakat yang dapat memperkokoh kedudukan ekonomi bangsa. Maka dari itu, koperasi perlu dipertahankan dan dikembangkan.

Masalah yang dihadapi oleh koperasi Secara keseluruhan keterampilan dan keahlian yang dimiliki karyawan masih terbatas, baik dalam mengelola koperasi maupun dalam mengelolanya. Kemampuan yang mendalam menjalankan bisnis dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi juga perlu ditingkatkan. Jika hal ini dibiarkan terus menerus, maka produk yang dihasilkan akan relatif stagnan baik kuantitas maupun kualitasnya. Pendidikan dan pelatihan begitu penting untuk pengembangan gerakan koperasi, setiap undang-undang koperasi menyebutkan agar menyisihkan selisih hasil operasi koperasi dalam bentuk dana pendidikan untuk penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan koperasi (Sakdiyah et al., 2019).

Untuk meraih tujuan koperasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang kompeten guna mencapai kinerja yang maksimal, koperasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan yang kompeten di bidangnya.

Edison, Anwar, dan Komariyah, (2017) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap.

Kompetensi dapat didefinisikan pula sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik (Sutrisno, 2019).

Koperasi Pegawai Republik Indonesia RSUD Majalaya “Mulia” merupakan koperasi primer yang anggotanya adalah para pegawai RSUD Majalaya. Koperasi yang diberi nama Koperasi Pegawai Republik Indonesia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya “MULIA” dengan nama singkat KPRI “MULIA” yang disahkan dengan Akta Pendirian Nomor: 230/BH/518- KOP/V/1999 tanggal 03 Mei 1999 yang beralamat di Jl. Cipaku No. 87 Majalaya. KPRI RSUD “Mulia” memiliki tiga unit usaha yaitu

1. Unit Perdagangan
2. Unit Rekananan
3. Unit Simpan Pinjam (USP).

KPRI RSUD Majalaya Mulia merupakan salah satu badan usaha yang diharapkan banyak memberikan manfaat bagi anggotanya, yang mana anggotanya adalah para pegawai RSUD Majalaya. Keanggotaan tersebut dibagi menjadi tiga kategori yaitu:

1. Anggota aktif penuh, yaitu anggota yang masih aktif melakukan transaksi di KPRI Mulia RSUD Majalaya;

2. Anggota luar biasa, yaitu anggota yang masih aktif tetapi sudah pensiun sebagai PNS/karyawan RSUD Majalaya;
3. Anggota pasif, yaitu anggota yang terdaftar tetapi tidak melaksanakan kewajibannya membayar simpanan wajib lebih dari 1 (satu) tahun.

Dalam proses perkembangannya, jumlah anggota koperasi dari data selama lima tahun kebelakang terdapat adanya penurunan jumlah anggota koperasi. Adapun perkembangan jumlah anggota Koperasi KPRI RSUD Majalaya pada tahun 2018-2022 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut

Tabel 1. 1 Perkembangan Anggota Koperasi KPRI RSUD Majalaya pada tahun 2018-2022

No.	Tahun	Anggota			% Jumlah Anggota dari tahun sebelumnya	Naik /
		Jumlah	Aktif	Pasif		Turun
3	2018	605	581	24	3,77	Naik
4	2019	611	583	28	0,99	Naik
5	2020	589	585	4	3,60	Turun
6	2021	584	577	7	0,85	Turun
7	2022	565	551	14	0,33	Turun

Sumber : Laporan RAT Koperasi KPRI RSUD Majalaya pada tahun 2018-2022

Dari data Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah anggota di anggota Koperasi KPRI RSUD Majalaya pada tahun mengalami penurunan dari setiap tahunnya terhitung dari tahun 2018 dengan penurunan tertinggi terjadi pada tahun 2020 sebanyak 22 orang. Penurunan jumlah anggota ini dikarenakan anggota yang bersangkutan Meninggal dunia, Pensiun dari PNS dan pemindahan penempatan kerja.

Perkembangan anggota justru menjadi salah satu indikator baik buruknya kinerja karyawan, perkembangan anggota mengandung informasi yang menjadi salah satu daya dukung koperasi dapat lebih diketahui keberadannya. Salah satu faktor yang menyebabkan tingginya kinerja sumber daya manusia yang mendorong keberhasilan organisasi adalah kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi dianggap sebagai faktor kunci seseorang untuk sukses dalam bekerja dengan didasari latar pendidikan yang sesuai menunjang pekerjaan.

Menurut Spencer (Moeheriono, 2012:10) menyatakan bahwa hubungan antara kompetensi dan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan apabila ingin meningkatkan kinerja seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man and the right job*).

Kompetensi berkenaan dengan kesiapan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas. Sedangkan kinerja berkenaan dengan hasil nyata dari pelaksanaan tugas tersebut. Kompetensi merupakan suatu hal yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang kompeten mampu meyakinkan pelanggan dan memiliki pengetahuan yang luas. Kemampuan karyawan ini akan cukup mempengaruhi keputusan anggota untuk ikut aktif melakukan transaksi di koperasi. Untuk mencapai kinerja yang baik, maka pengurus dituntut peran pengurus dalam menggunakan kepemimpinannya dengan mempertimbangkan situasi dan kematangan karyawan, pengurus harus mampu mengerakan karyawan dan menjelaskan struktur yang ada agar setiap karyawan dapat memahami menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Tabel 1. 2 Latar Belakang Pendidikan Karyawan KPRI Mulia RSUD Majalaya

NO	PENDIDIKAN	JABATAN	Masa Kerja Karyawan
1	S1	Manager	23 Tahun 9 Bulan
2	S1	Asisten Manager	14 Tahun 2 Bulan
3	S1	Pj. Unit Rekanan	11 Tahun
4	SMU	PJ. Unit Simpan Pinjam	14 Tahun 6 Bulan
5	SMU	PJ. Unit Perdagangan	14 Tahun 6 Bulan
6	SMU	Staf Unit Perdagangan.	17 Tahun
7	SMU	Staf Umum	14 Tahun 1 Bulan
8	SMU	Staf Unit Perdagangan	13 Tahun 1 Bulan
9	SMU	Staf Unit Simpan Pinjam	13 Tahun 10 Bulan
10	SMK	Staf Unit Simpan Pinjam	13 Tahun 3 Bulan
11	SMK	Staf Unit Rekanan	12 Tahun 6 Bulan
12	SMU	Staf Unit Rekanan	12 Tahun 6 Bulan
13	SMU	Staf Unit Simpan Pinjam	10 Tahun 3 Bulan
14	SMU	Staf Perdagangan	9 Tahun

Sumber : Laporan LPJ Pengurus KPRI Mulia RSUD Majalaya tahun 2021

Berdasarkan Tabel sebelumnya menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan KPRI Mulia RSUD Majalaya dari 14 orang karyawan dengan tingkat Pendidikan SMU yaitu sebanyak 9 Orang. Kinerja karyawan dapat dilihat dari sejauh mana hasil yang dapat diberikan untuk koperasi dalam menjalankan tugas yang di berikan kepadanya. Tahun 2021 ada 1 Karyawan yang mengundurkan diri dari KPRI Mulia RSUD Majalaya, hal ini adalah hak setiap karyawan. meskipun demikian tidak menyurutkan

KPRI Mulia RSUD Majalaya untuk terus berkarya dalam mensejahterakan anggotanya.

Dari Latar belakang Pendidikan karyawan, mengenai kompetensi karyawan koperasi KPRI RSUD Majalaya yang memiliki keinginan untuk berkembang masih kurang baik, dikarenakan Rendahnya disiplin kerja pada koperasi KPRI RSUD Majalaya, ada beberapa karyawan masuk kerja masuk jam 10:00, padahal jam kerja seharusnya jam 08:00, hal ini dikarenakan pengawasan dan arahan yang kurang dari pengurus membuat karyawan menjadi kurang bisa bekerja dengan baik dan menjadi seandainya bisa melakukan hal-hal diluar standar yang sudah ditetapkan.

Kurangnya pengetahuan dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing, contohnya staf karyawan koperasi KPRI RSUD Majalaya masih terjadi adanya keliru dalam memasukan transaksi ke jurnal umum, sehingga harus dicek kembali oleh kepala unit simpan pinjam untuk memastikan laporan keuangan sudah sesuai.

Kaderisasi SDM belum berjalan baik karena kompetensi SDM di koperasi masih kurang sehingga beberapa divisi dalam jenjang karirnya masih belum menetap atau *double job* hal ini karna selain sebagai badan pengurus sekaligus sebagai staf atau staf bisa turun sebagai administrasi begitupun sebaliknya pada masing masing divisi tersebut. Namun pihak koperasi tidak mementingkan akan hal ini karena jabatan itu sama.

Contohnya di pagi hari dari jam 08:00 – 12:00 bekerja di posisi staf *fotocopy* dan pada siang hari di jam 13:00-15:00 bekerja di posisi staff umum. Untuk melihat Perkembangan SHU pada unit usaha:

Tabel 1. 3 Perkembangan SHU pada tiap unit usaha karyawan KPRI RSUD MAJALAYA

Tahun	SHU Unit			Jumlah	%
	Rekanan	Perdagangan	Simpan Pinjam		
2018	23.294.328	114.995.501	457.550.404	595.840.233	25,13
2019	51.510.706	101.913.695	480.715.522	634.139.923	6,43
2020	66.455.697	105.719.076	481.243.766	653.418.539	3,04
2021	30.660.638	97.029.961	401.123.090	528.813.689	- 19,01
2022	101,994,785	115,281,570	447,284,240	664,560,594	25.67

Sumber : Laporan LPJ Pengurus KPRI Mulia RSUD Majalaya tahun 2021

Pada Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa perkembangan SHU di koperasi pada tahun 2019-2021 mengalami penurunan. Hal ini diduga karena kurangnya partisipasi anggota yang melakukan transaksi salah satunya kurangnya kompetensi karyawan sehingga mengakibatkan turunnya kinerja karyawan dalam melakukan pelayanan terhadap anggota.

Kinerja menjadi salah satu faktor penting dalam upaya pencapaian salah satu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal sesuai dengan indikator nya dan sesuai dengan tujuan yang telah di tetapkan didalamnya merupakan salah satu hasil dari kinerja individu atau kinerja tim yang baik. Begitupun sebaliknya kegagalan atau

tidak tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan tidak lain adalah satu faktornya ialah akibat dari kinerja individu atau kinerja tim yang tidak optimal.

Menurut Mangkunegara (2001:67), kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Yang dimaksud dengan kualitas di sini adalah dilihat dari segi kebersihan, kehalusan dan ketelitian dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan, yang dimaksud dengan kuantitas itu dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan tersebut. Sejalan dengan Sedarmayanti (2010: 195) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Berikut dapat dilihat perbandingan antara Rencana dan realisasi pendapatan pada koperasi, pada Tabel dibawah ini:

Tabel 1. 4 Rencana Dan Realisasi Pendapatan Pada KPRI Mulia RSUD**MAJALAYA**

Tahun	RENCANA (Rp)	REALISASI (Rp)	SELISIH (Rp)	Presentase (%)
2018	2,182,798,500.00	2,270,374,704.00	87,576,204.00	4.01
2019	2,419,721,500.00	2,527,892,967.24	108,171,467.24	4.47
2020	4,960,654,000.00	6,249,248,977.03	(1,288,594,977.03)	(26)
2021	2,781,750,000.00	2,517,740,565.06	(264,009,434.94)	(9)
2022	2,749,700,000.00	2,797,084,945.60	47,384,945.60	1.72

Sumber : Laporan RAT Tahun 2018-2022

Pada Tabel 1.4 dapat dijelaskan bahwa perkembangan pendapatan di koperasi pada tahun 2020-2021 realisasi nya tidak mencapai sesuai rencana. Hal ini karena kinerja usaha turun diduga ada kaitannya dengan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada anggota. Hal ini diketahui dari keluhan keluhan anggota diantaranya ada yang menyatakan:

1. Pada unit koperasi konsumen, beberapa kali terjadi karyawan toko tidak ada ditempat, sehingga pada saat anggota ingin berbelanja di unit koperasi konsumen membuat mereka membatalkan niatnya untuk berbelanja karena tidak karyawan toko di tempat.
2. Pada unit koperasi konsumen, karyawan kurang memiliki sifat empati atau perhatian terhadap konsumen, contohnya disaat konsumen merasa kebingungan mencari barang namun karyawan acuh tidak membantu konsumen untuk membantu mencari barang yang dicari konsumen.
3. Pada unit koperasi simpan pinjam, adanya

Setiap organisasi mengharapkan karyawannya mampu bekerja menuju pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan kemampuannya masing-masing, sesuai tanggung jawab, peran, fungsi dan tanggung jawabnya. Agar berhasil, perlu ada landasan yang kuat dalam bentuk kompetensi kepemimpinan, kompetensi tenaga kerja, dan budaya organisasi yang memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Oleh karena itu, kompetensi sangat berguna dalam membantu organisasi menciptakan kinerja yang tinggi.

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. 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 (2011:324) mendefinisikan kompetensi sebagai 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 dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting atau sebagai sebuah unggulan. Kompetensi juga merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan tingkat yang memuaskan ditempat kerja, mentransfer dan

mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuannya dalam situasi yang baru, serta meningkatkan manfaat yang disepakati.

Berdasarkan pengertian tersebut bisa dilihat bahwa karyawan harus memiliki kompetensi yang baik didasari dengan keterampilan, pengetahuan juga sikap kerja yang baik dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan demi tercapainya tujuan yang telah disepakati pada arah yang lebih baik. Adanya perbedaan pendidikan dengan kenyataan pada saat sudah menjadi karyawan koperasi pada saat menunjang pendidikan, maka itu akan mengganggu pada kompetensi karyawan.

Tabel 1. 5 Unit Simpan Pinjam KOPMEN MULIA RSUD MAJALAYA

No	Job Description	Pelaksana	Target Waktu
8	Ikut serta dalam membantu Kasir dalam melayani Anggota	Semua Komponen USP	Setiap hari
15	Menyalin rekap potongan pendapatan GAJI, BPJS, TPP, MAMIN, SKTM, INSENTIF UMUM ke dalam kartu anggota	Riska D.	Setiap hari
20	Membantu melengkapi Surat Perjanjian Amprahan yang sudah di ACC oleh Manager dan Pengurus KOPMEN MULIA	Semua Komponen USP	Setiap hari
21	Membuat transaksi penerimaan (KM) dan pengeluaran (KK)	Syanti NKD	Setiap hari
22	Mengerjakan buku kas USP	Syanti NKD	Setiap hari
23	Melayani anggota koperasi secara langsung	Syanti NKD	Setiap hari
26	Mengajukan dan mengkonsultasikan amprahan anggota kepada Manager	Syanti NKD	Setiap hari

Sumber: Jobdesck Karyawan Unit Simpan Pinjam

Koperasi KPRI RSUD Majalaya ini masih terlihat kurang baik dalam kompetensi hingga membuat kinerja karyawan kurang maksimal, dikarenakan karyawan koperasi terlambat dalam merekap transaksi Penerimaan (KM) dan Pengeluaran (KS) pada saat *closing* periode. Hal ini dikarenakan pada jobdesk staf unit simpan pinjam dicantumkan bahwa merekap transaksi Penerimaan (KM) dan Pengeluaran (KS) dilakukan setiap hari, namun karyawan koperasi tidak selesai melakukan rekap transaksi secara harian dan dikerjakan di hari berikutnya, keadaan tersebut sering terjadi dan terus menerus membuat terlambat dalam merekap. Masih kurangnya pengetahuan dan kemampuan tentang administrasi pembukuan yang dimiliki oleh staf pembukuan dan beberapa pekerjaan tidak selesai sesuai target karena terlambat dalam penyelesaian diduga timbul karena kompetensi karyawan yang belum baik.

Unit Perdagangan

Staf II/ Penjaga Toko

- Melayani anggota dan non anggota Baik secara Cash atau Kredit termasuk pembayar cicilan
- Pelayanan kafe (Kopi dan Mie Rebus)
- Merekap Penjualan Cash Anggota
- Merekap Penjualan Kredit Anggota Ke Buku masing2 anggota
- Merekap potongan pendapatan anggota ke buku masing2 anggota
- Stock Opname secara berkala (Bulanan/ Triwulan)
- Melakukan pengecekan barang di toko, untuk produk yang akan habis maka dicatat untuk melakukan pembelian – dilakukan 1 Minggu 3 Kali
- Belanja untuk keperluan Toko
- Menjaga Kebersihan Ruangan (Toko)

Sumber: Jobdesk Karyawan Unit Simpan Pinjam

Pengelolaan koperasi masih belum bisa dikatakan optimal karena pelayanan yang diberikan kepada anggota masih sering mengalami kendala seperti, kosongnya barang barang di toko karena kurangnya pengecekan oleh karyawan penjaga toko sehingga barang yang diperlukan oleh anggota menjadi kosong. Hal ini untuk penjaga toko menjadi salah satu *jobdesk*-nya yaitu Melakukan pengecekan barang di toko setiap 3 hari sekali dan mencatat barang – barang yang kiranya akan segera habis agar barang segera dilakukan pembelian kembali untuk mengisi barang barang di toko agar kebutuhan anggota selalu terpenuhi.

Fenomena yang terjadi dikoperasi KPRI RSUD Majalaya dengan konteks kompetensi merupakan hal yang menarik dikaji oleh Budiarti (2020), dengan judul Analisis Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung dengan Hasil Penelitian kompetensi berpengaruh terhadap kinerja bahwa kompetensi yang terbentuk dari motivasi, karakter, konsep diri dan *skill* akan mempengaruhi perilaku dan akan memprediksi *performance* karyawan. Selanjutnya pada penelitian Lucky Nurjanah (2019), Analisis Kompetensi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB). Hasil Penelitian Kompetensi dan kinerja yang dimiliki karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) dinilai cukup. Kompetensi yang cukup, dapat mencapai tingkat kinerja karyawan yang cukup pula. Hal yang membedakan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah obyek yang digunakan berbeda yaitu koperasi KPRI RSUD Majalaya.

Dari uraian fonemena yang dijelaskan sebelumnya adanya kesenjangan kompetensi dan kinerja karyawan. Hal tersebut harus diteliti karena apabila dibiarkan akan mempengaruhi perkembangan koperasi. Oleh karena itu peneliti merumuskan masalah perlu dianalisis perihal kompetensi dan kinerja karyawan, Bagaimana kompetensi karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan KPRI Mulia RSUD Majalaya.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, maka dapat di rumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi karyawan KPRI Mulia RSUD Majalaya?
2. Bagaimana kinerja karyawan KPRI Mulia RSUD Majalaya?
3. Upaya apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi karyawan pada KPRI Mulia RSUD Majalaya?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis secara menyeluruh kompetensi karyawan yang dimiliki KPRI Mulia RSUD Majalaya terkait dengan upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Kompetensi karyawan yang dimiliki oleh KPRI Mulia RSUD Majalaya.
2. Kinerja karyawan yang dimiliki oleh KPRI Mulia RSUD Majalaya.
3. Upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi karyawan pada KPRI Mulia RSUD Majalaya.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dan pengembangan ilmu khususnya ilmu ekonomi dan manajemen, khususnya pengembangan ilmu ekonomi kerakyatan yaitu koperasi, serta manajemen pada koperasi khususnya terkait dengan kompetensi karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada KPRI Mulia RSUD Majalaya.

1.4.2. Aspek Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan masukan koperasi dalam pengambilan keputusan terkait kinerja karyawan.