

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi baik pemerintah maupun organisasi swasta dibentuk untuk mencapai tujuan diperlukan faktor-faktor yang harus dimiliki yaitu berupa SDM, materil dan alat penunjang kegiatan. Dari ketiga faktor tersebut, faktor manusia yang paling dominan. Manusia merupakan faktor yang sangat penting karena manusia menjadi pelaku utama organisasi menjadi perlu mendapatkan perhatian khusus yang dibandingkan yang lainnya. Sebagai faktor yang paling penting manusia dengan kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tugasnya akan mempengaruhi berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya. Organisasi adalah sebuah proses identifikasi dan mengelompokkan pekerjaan yang akan dilakukan dan mengerjakan tanggung jawab dan wewenang serta membangun hubungan untuk sebuah tujuan yang membuat anggota organisasi saling bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan. Tujuan Organisasi adalah untuk mencapai atau merealisasikan keinginan atau cita – cita bersama dari tiap anggota organisasi untuk mendapatkan keuntungan dan keberhasilan dari tujuan organisasi serta untuk mengatasi terbatasnya kemandirian dan kemampuan pribadi untuk mencapai tujuan bersama juga untuk meningkatkan kemampuan anggota organisasi dalam mendapatkan sumber daya dan dari lingkungan masyarakat.

Koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama

di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi. Dalam upaya pencapaian tujuan tersebut suatu koperasi yang baik memerlukan pemberdayaan sumber daya yang dimiliki oleh koperasi. Pemberdayaan tersebut meliputi bagaimana koperasi tersebut memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki dan bagaimana pemanfaatan sumber daya lainnya. Tujuan koperasi sebagaimana tercantum dalam undang undang koperasi nomer 5 tahun 1992 adalah untuk meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan Makmur. Koperasi juga diharapkan dapat berperan serta dalam upaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan masyarakat, memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional. Dalam mewujudkan tujuan koperasi dibutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi dan kinerja yang baik untuk mengelola koperasi.

Kinerja merupakan suatu tingkat dari keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas selama periode tertentu. Menurut Afandi (2018:183) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja sangat penting bagi organisasi karena kinerja yang tinggi dapat mengurangi dengan kinerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan cepat, dengan kinerja yang tinggi maka tujuan

organisasi tercapai optimal. Kinerja yang optimal akan tercapai dengan dukungan organisasi melalui peningkatan kompetensi karyawan.

Menurut Agustian et al (2018) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude). Sedangkan menurut Rahmat (2019), kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Jadi, kompetensi merupakan hal yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik diharapkan dapat menyelesaikan tugas yang ada dengan baik dan dapat menyelesaikan permasalahan permasalahan yang ada dalam koperasi sehingga tujuan koperasi dapat terwujud, kompetensi bisa ditingkatkan melalui pelatihan sumber daya manusia hal tersebut sesuai dengan jurnal persepektif (Muhammad Fadhil,2016)

Menurut Kasmir (2016:198) mengungkapkan pendapatnya bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar lebih baik. Demikian pula dengan pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan guna menambah pengetahuan dan keahliannya. Sedangkan tujuan kinerja adalah untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Sedangkan tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik Menurut Harianja (2002:164) "Pelatihan sebagai suatu usaha yang terencana dari organisasi untuk

meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai”. Suatu program pelatihan harus direncanakan serta disusun secara tepat agar sesuai dengan kebutuhan karyawan maupun perusahaan, hal tersebut agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan yang bersamaan dengan tujuan karyawan secara individu. Harapan setelah mengikuti pelatihan mendapatkan pengaruh yang baik sehingga kompetensi karyawan dapat meningkat baik dari segi keterampilan, pengetahuan, maupun sikap dalam bekerja.

Fenomena yang terjadi di koperasi simpan pinjam di abdi setya perkasa adalah kurangnya kompetensi yang diakibatkan oleh pendidikan dan pelatihan yang kurang merata sehingga menurunnya kinerja koperasi yang ditunjukkan oleh penurunan SHU. Penurunan SHU tersebut menjadi tolak ukur permasalahan kinerja yang tidak optimal . Sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah Karyawan Koperasi sebagai unit analisis dan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Koperasi Abdi Setya Perkasa. Kinerja koperasi sebagaimana yang dimaksud pada uraian diatas adalah perkembangan hasil kerja yang dicapai oleh Anggota Koperasi selama periode tertentu. Fenomena yang terjadi di lapangan berdasarkan pengamatan peneliti, diduga dari kuantitas dilihat dari menurunnya jumlah Sisa Hasil Usaha (SHU) hal itu bisa menurun karena kurang kompetensi karyawan Koperasi dalam mengelola koperasi.

Di bawah ini adalah Tabel 1.1 SHU Koperasi Simpan Pinjam

Tabel 1.1
SHU Koperasi Simpan Pinjam Surabaya

No	Nama Koperasi	SHU 2018	SHU 2019	SHU 2020
1	Abdi Setya Perkasa	83.671.704	23.944.106	20.836.319
2	Amanah Berkah Mandiri	28.782.000	20.525.000	18.980.000
3	CU Tirtadana	36.987.914	30.500.000	28.250.000
4	Prima Adhi Sentosa	53.550.590	45.580.000	40.320.000
5	Daarul Muttaqien	18.938.000	13.550.000	10.580.000
6	Artha Niaga	54.783.804	50.250.000	48.750.560
7	Tunggal Luhur	22.179.364	20.580.465	18.750.645
8	Utama Bahagia Sejahtera	75.767.810	55.560.430	35.640.540
9	Swakarsa Usaha Budi Luhur	26.001.500	20.500.000	18.750.300
10	Sahabat Jaya	58.900.000	45.560.000	35.500.000

Sumber : Data Diolah Dinas Koperasi

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa ada penurunan SHU yang terjadi di 10 Koperasi Simpan Pinjam Surabaya termasuk Koperasi Abdi Setya Perkasa. Penurunan tersebut terjadi diduga dikarenakan oleh kurangnya kompetensi dan pelatihan karyawan koperasi simpan pinjam dalam menyelesaikan pekerjaanya sehingga mengakibatkan penurunan SHU, yang dapat dilihat di tabel 1.2 .

Tabel 1.2

Tabel Pendidikan Karyawan

1	Pendidikan Formal	Jumlah
	a. SD	10
	b. SMP	10
	c. SMA	20
	d. S1	
	e. S2	
	f. S3	

Sumber : Data Dari Koperasi Abdi Setya Perkasa

Berdasarkan data di atas mayoritas pendidikan karyawan adalah SMA dan masih sedikit yang memiliki kompetensi sesuai bidang yang dapat dilihat dari jumlah karyawan . Sesuai dengan data diatas bahwa banyak karyawan yang belum berkompeten sehingga mengakibatkan kinerja belum maksimal dan mengakibatkan penurunan sisa hasil usaha (SHU). Dugaan tersebut sesuai dengan peneliti terdahulu (Tulus 2022) . Hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dugaan kedua kompetensi dipengaruhi oleh pelatihan Sumber Daya Manusia di Koperasi Abdi Setya Perkasa . Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh kompetensi terhadap kinerja yang dimoderatori oleh pelatihan karyawan koperasi abdi setya perkasa.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas yang telah dikemukakan, maka yang menjadi rumusan masalahnya adalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam abdi setya perkasa ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui pelatihan karyawan koperasi simpan pinjam abdi setya perkasa ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

1. untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam abdi setya perkasa
2. untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui pelatihan karyawan koperasi simpan pinjam abdi setya perkasa

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahasan masukan dan pertimbangan dalam pelatihan dan pengembangan yang nantinya akan mempengaruhi kompetensi dan kinerja karyawan koperasi simpan pinjam di koperasi simpan pinjam abdi setya perkasa dan juga dapat berdampak terhadap kemajuan koperasi simpan pinjam di Surabaya

2. Bagi Instansi

sebagai sarana penerapan ilmu pengetahuan dan untuk menambahkan wawasan mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja yang dimoderatori pelatihan pada karyawan koperasi simpan pinjam di Surabaya

3. Bagi Akademik

penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan berguna untuk penelitian lebih lanjut dengan judul yang sejenis