

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Memanfaatkan sumber daya perusahaan yang ada ialah kunci sukses mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan meraih tujuannya sangatlah bergantung kepada faktor manusianya. Sudarmanto (2009) berpendapat SDM adalah pilar penopang utama dan penggerak untuk memajukan operasional organisasi dalam meraih visi, misi sekaligus tujuan organisasi. Sehingga pada hakekatnya SDM menjadi salah satu modal yang terpenting pada peningkatan kualitas suatu organisasi.

SDM yang berkualitas sangat diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh suatu organisasi. Menyelesaikan suatu pekerjaan diperlukan kinerja yang baik dengan maksud tujuan yang diharapkan bisa dicapai. Apabila kinerja dari para pengurus menurun hal tersebut akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan mereka. Rivai dan Basri (dalam Amins, 2009) memaparkan kinerja ialah hasil keseluruhan ataupun tingkat pencapaian individu pada kurun waktu tertentu dalam menyelesaikan tugasnya, bukan bermacam kemungkinan, misalnya standar kerja yang disepakati bersama, tujuan ataupun indikator atau standar. Menurut Mardismo (2006) Kinerja merupakan tingkatan pencapaian seseorang atas sebuah kegiatan atau rencana, serta gambaran kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, misi, serta visi organisasi pada rencana strategis organisasi.

Dalam menilai kinerja dari para karyawan terdapat dimensi dan indikator yang di perlukan. Menurut Bangun (2012) bahwa dalam memberi kemudahan

penilaian kerja karyawan, standar pekerja haruslah bisa diukur serta dipahami dengan jelas. Sebuah pekerjaan bisa diukur dengan 5 (lima) dimensi meliputi hal-hal.

- 1) Jumlah pekerjaan. Dimana jumlah pekerjaan merupakan syarat dalam standar pekerjaan.
- 2) Kualitas pekerjaan. Tiap karyawan haruslah memenuhi syarat yang ada agar bisa menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.
- 3) Ketepatan waktu. Terdapat jenis pekerjaan yang wajib terselesaikan tepat waktu dikarenakan adanya ketergantungan terhadap pekerjaan lain.
- 4) Kehadiran karyawan saat mengerjakan pekerjaan tertentu berdasarkan waktu yang ditetapkan.
- 5) Kemampuan kerja sama. Terdapat pekerjaan yang harus diselesaikan lebih dari satu karyawan.

Bangun (2012) memaparkan indikator kinerja pengurus yang dipergunakan sebagai berikut.

- 1) Bekerja sesuai target output yang ditentukan perorangan/satu jam kerja. Bekerja sesuai jumlah siklus aktifitas yang diselesaikannya.
- 2) Bekerja sesuai kemampuan yang dimiliki. Melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- 3) Bekerja sesuai *deadline* yang ada. Memanfaatkan waktu pengerjaan dengan maksimal guna menghasilkan output harapan perusahaan.
- 4) Datang tepat waktunya. Bekerja sesuai jam kerja yang ada.
- 5) Membantu atasan dengan memberi saran guna meningkatkan produktivitas. Menghargai serta bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik

Mangkuprawira dan Hubeis (2007) memaparkan terdapat faktor intrinsik serta ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor intrinsik mencakup pendidikan, motivasi, pengalaman, usia, kesehatan, keterampilan, emosi serta spiritual. Adapun faktor ekstrinsik mencakup lingkungan fisik serta non fisik, komunikasi vertikal serta horizontal, kepemimpinan, kompensasi, kontrol mencakup penyediaan, fasilitas, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman. Sehingga SDM yang ada pada sebuah koperasi tersebut dituntut agar lebih efektif serta efisien ketika menyelesaikan tugasnya.

SDM yang unggul didasarkan atas kompetensi yang cukup. Wibowo (2012) mengatakan kompetensi ialah kemampuan menjalankan pekerjaan yang berlandaskan keterampilan serta pengetahuan sekaligus didukung sikap kerja yang harus dimiliki. Mangkunegara (2012) memaparkan kompetensi SDM yakni kompetensi yang berkaitan dengan keterampilan, pengetahuan, kemampuan, serta karakteristik kepribadian yang memberi pengaruh langsung pada kinerja SDM. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan serta kompetensi SDM ketika bekerja yang berkaitan dengan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, serta karakteristik kepribadian yang memberi pengaruh langsung pada kinerja. Di dalam organisasi sangat diperlukan terlebih pada entitas bisnis yang memerlukan SDM yang kompeten dibidangnya. Diharapkan bisa membawa organisasi tersebut berdasarkan tujuannya.

Kinerja dari para pegawai harus disertai dengan kualitas dari lingkungan kerja, karena lingkungan kerja adalah komponen yang sangatlah penting didalam aktivitas kerja (Sunyoto, 2013). Apabila lingkungan kerja tersebut kurang nyaman hal tersebut akan berpengaruh terhadap kelancaran pengurus dalam

menyelesaikan tugasnya. Maryanti (2014) memaparkan lingkungan kerja yang sehat serta baik dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sunyoto (2013) lingkungan kerja ialah seluruh hal di sekitar pekerja dan yang mampu memberi pengaruh dirinya dan hal-hal yang berkaitan dengan menjalankan tugas seperti kebersihan, musik, penerangan dan lain-lainnya. Jadi, lingkungan kerja ialah seluruh hal di sekitar para pengurus yang memberi pengaruh kinerja saat menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Bentuk usaha berbadan hukum di Indonesia salah satunya yakni koperasi. Koperasi merupakan perkumpulan orang-orang dengan kemampuan ekonomi terbatas, yang memiliki tujuan meningkatkan kesejahteraan ekonominya (Baswir, 2010). Ketika meraih tujuannya, koperasi diharuskan memperhatikan pengelolaan dengan tujuan kinerja koperasi berjalan sesuai rencana. Koperasi di Bali, khususnya di Kab. Gianyar pada hal pengelolaan koperasi belum sepenuhnya baik. Website tribunbali.com (2020) menunjukkan Dinas Koperasi Gianyar mencatat hingga, Selasa (10/3/2020), di Kabupaten Gianyar, Bali terdapat 1.286 unit koperasi. Dari total tersebut, sebanyak 256 unit koperasi dalam kondisi sakit atau pengelolaannya tidak bagus. Kondisi ini biasanya diketahui ketika koperasi yang bersangkutan tidak menggelar Rapat Anggota Tahunan (RAT) sebanyak satu kali. Kepala Dinas Koperasi Gianyar, Dewa Putu Mahayasa membenarkan data tersebut. Ia berkata, “penyebab koperasi tidak melakukan RAT, akibat permasalahan manajemen koperasi, yang mengakibatkan keuangannya bermasalah”. Dia menegaskan, kecil kemungkinan permasalahan koperasi disebabkan oleh anggota koperasi yang tidak membayar pinjaman. Kinerja Koperasi di Kabupaten Gianyar tergolong rendah

mengindikasikan kinerja pengurus koperasi masih belum baik dalam pelaksanaan tugasnya.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara kepada pengurus koperasi di Kabupaten Gianyar terkait kinerja, peneliti menemukan adanya indikasi yang mempengaruhi kinerja pengurus koperasi. Pertama, lingkungan kerja kurang nyaman seperti ruangan kerja sempit dan kurangnya pencahayaan serta masih banyak koperasi yang belum menggunakan AC, dan letak koperasi di pinggir jalan raya yang membuat kebisingan hal ini membuat kurangnya konsentrasi bekerja. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat berdampak akan lambatnya penyelesaian tugas serta tanggungjawab pengurus koperasi. Kedua, kecenderungan kompetensi yang dimiliki oleh pengurus koperasi masih kurang mengenai analisis kredit serta manajemen risiko. Sehingga tugas dan tanggungjawab yang diberikan belum terselesaikan dengan baik, yang berakhir terjadinya kredit bermasalah.

Mengacu pada fenomena serta gambaran teori, peneliti berkeinginan melakukan penelitian berjudul "Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pengurus Koperasi di Kabupaten Gianyar".

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Masalah yang diidentifikasi yakni penyebab koperasi tidak melakukan RAT, akibat permasalahan manajemen koperasi, yang mengakibatkan keuangannya bermasalah. Kinerja Koperasi di Kabupaten Gianyar tergolong rendah mengindikasikan kinerja pengurus koperasi masih belum baik dalam pelaksanaan tugasnya. Mengingat RAT adalah persyaratan utama sehat tidaknya koperasi yang wajib dipertanggung jawabkan pengurus ke anggotanya. Beberapa koperasi di

Kabupaten Gianyar menyatakan bahwa lingkungan kerja kurang nyaman seperti ruangan kerja yang sempit. Apabila lingkungan kerja tersebut kurang nyaman akan berpengaruh terhadap kelancaran pengurus dalam menyelesaikan tugasnya. Selain kurang baiknya lingkungan kerja, kompetensi yang dimiliki oleh pengurus koperasi juga masih rendah khususnya mengenai analisis kredit serta manajemen resiko yang memiliki dampak terhadap tugas yang diberikan belum bisa terselesaikan dengan maksimal. Sehingga kompetensi SDM pada organisasi sangatlah penting dengan harapan dapat membawa organisasi tersebut sesuai dengan tujuannya.

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini difokuskan kepada Koperasi di Kab. Gianyar. Menurut Mangkuprawira & Hubeis (2007) “terdapat faktor intrinsik serta ekstrinsik yang memberi pengaruh kinerja. Faktor-faktor intrinsik mencakup pengalaman, pendidikan, usia, motivasi, kesehatan, keterampilan, emosi serta spiritual. Lalu faktor ekstrinsik mencakup kepemimpinan, lingkungan fisik serta non fisik, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol seperti penyediaan, fasilitas, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman.” Dikarenakan terdapat banyak faktor yang memberi pengaruh kinerja pengurus koperasi, penelitian ini hanya meneliti dua faktor yang dirasa memberi pengaruh pengurus koperasi di Kabupaten Gianyar yaitu kompetensi dan lingkungan kerja.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Permasalahan yang bisa dirumuskan yakni.

1. Apakah kompetensi memberi pengaruh kinerja pengurus koperasi di Kabupaten Gianyar?
2. Apakah lingkungan kerja memberi pengaruh kinerja pengurus koperasi di Kabupaten Gianyar?
3. Apakah kompetensi serta lingkungan kerja memberi pengaruh kinerja pengurus koperasi di Kabupaten Gianyar?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yakni guna mengetahui.

1. Pengaruh kompetensi pada kinerja pengurus koperasi di Kab. Gianyar.
2. Pengaruh lingkungan kerja pada kinerja pengurus koperasi di Kab. Gianyar.
3. Pengaruh kompetensi serta lingkungan kerja pada kinerja pengurus koperasi di Kab. Gianyar.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampumemberikan manfaat:

1) Manfaat Teoritis

Diharapkan mampu menambah ilmu serta wawasan di bidang Manajemen SDM khususnya Kinerja Pengurus, selain itu penelitian ini bisa menjadi referensi apabila diadakan penelitian serupa.

2) Manfaat Praktis

- a. Bagi Mahasiswa

Diharapkan memperluas wawasan dan pengetahuan tentang materi yang memiliki kaitan dengan Manajemen SDM serta dipergunakan selaku salah satu persyaratan mendapat gelar Strata Satu (S1).

b. Bagi Undiksha

Diharapkan dapat menjadi bahan referensi pada perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha (UNDIKSHA).

c. Bagi Koperasi di Kab. Gianyar

Diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan mengambil kebijakan untuk Koperasi di Kabupaten Gianyar dalam peningkatan kinerja pengurus.

