

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang perorangan atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan.

Tujuan koperasi sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang koperasi nomor 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.

Untuk mewujudkan tujuan koperasi tentunya dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan tentang koperasi dan memiliki kinerja yang baik untuk mengelola koperasi.

Secara konseptual menurut Nimran dan Amirullah (2015), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku sumber daya manusia yang sejalan dengan tujuan organisasi dan ditunjukkan pada meningkatnya hasil kinerja seseorang. Menurut beberapa ahli kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Nimran dan Amirullah (2015), kinerja karyawan pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh 5 faktor, yaitu: berorientasi pada prestasi, percaya diri, pengendalian diri, kompetensi, dan presisten. Sedangkan menurut Nitisemito (2011) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh: jumlah kompensasi yang diberikan, penempatan kerja yang tepat, pelatihan, rasa aman di masa depan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan pemimpin. Jadi, secara konseptual kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diatas yang telah diungkapkan oleh beberapa ahli.

Bedasarkan beberapa pendapat yang telah diutarakan oleh para ahli diatas bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dan setelah melihat fenomena di lapangan peneliti menduga kinerja dipengaruhi oleh faktor pelatihan dan kompetensi.

Menurut Mangkunegara (2003) bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu dan sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar .

Pelatihan merupakan hal penting bagi karyawan karena melalui pelatihan sumber daya manusia diharapkan bisa terus berkembang atau memiliki kemampuan agar bisa meningkatkan kinerja. Jadi, pelatihan adalah pendidikan untuk mempelajari pengetahuan dan meningkatkan kemampuan teknis karyawan

didalam pekerjaanya yang sekarang atau pekerjaan yang akan diembanya dengan prosedur yang sistematis dalam jangka waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek.

Sedangkan kompetensi menurut Wibowo (2016) merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamankan situasi dan mendukung periode waktu cukup lama. Sedangkan menurut Finch dan Crunkilton dalam Wibowo kompetensi adalah penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

Kompetensi merupakan salah satu hal yang menentukan kelangsungan hidup perusahaan karena tenaga kerja yang memiliki kompetensi atau mampu menjalankan aktivitas sesuai standar maka dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Jadi, kompetensi merupakan hal yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. karyawan yang berhasil dalam menguasai tugas pekerjaan ditambah mampu menjalankan standar yang ditetapkan organisasi sehingga membuat kinerja yang unggul.

Permasalahan didalam berkoperasi adalah berkenaan dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah *Pengurus Koperasi* sebagai unit analisis dan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah koperasi wanita (KOPWAN) yang berada dibawah pembinaan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Pemerintah Kabupaten Jombang.

Kinerja koperasi sebagaimana yang dimaksud pada uraian diatas adalah perkembangan hasil kerja yang dicapai oleh Pengurus Koperasi selama periode tertentu. Fenomena yang terjadi di lapangan berdasarkan pengamatan peneliti, diduga dari kualitas pembukuan yang dibuat oleh Pengurus Koperasi masih belum sesuai dengan kaidah pembukuan koperasi atau dapat dikatakan Pengurus Koperasi belum menguasai dengan baik. Dan secara kuantitas dilihat dari menurunnya jumlah Sisa Hasil Usaha (SHU) hal itu bisa menurun karena kurang profesionalnya para Pengurus Koperasi dalam mengelola keuangan, penggunaan waktu yang kurang efektif karena jam kerja Pengurus Koperasi tidak ditentukan dan tidak dibatasi, Pengurus Koperasi dalam hal bekerjasama dinilai masih kurang karena masih sering terjadi tumpang tindih tugas atau rangkap tugas yang seharusnya dikerjakan Bendahara tetapi dikerjakan oleh Ketua, dan sebagainya.

Pelatihan Pengurus Koperasi merupakan upaya dari Dinas Koperasi dan Usah Mikro Pemerintah Kabupaten Jombang yang sudah terencana untuk memfasilitasi pembelajaran pengelolaan koperasi yang berhubungan dengan tanggungjawab pekerjaan. Fenomena pelatihan yang terjadi di lapangan, diduga Pengurus Koperasi yang mengikuti pelatihan tidak memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang diinginkan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang, hal itu dibuktikan tidak berkembangnya keterampilan yang dimiliki Pengurus Koperasi setelah mengikuti pelatihan, tidak pahamnya Pengurus Koperasi terhadap materi yang diberikan sehingga tidak bisa menerapkan hasil pelatihan yang telah diberikan.

Kompetensi Pengurus Koperasi dapat dilihat dengan penguasaan dalam mengelola koperasi agar memiliki kinerja yang unggul. Fenomena yang terjadi dilapangan, diduga kurangnya semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, pengetahuan yang dimiliki Pengurus Koperasi masih kurang dalam ilmu berkoperasi secara modern, kemampuan Pengurus Koperasi yang masih kurang untuk mengaplikasikan hasil dari pelatihan yang berupa sistem-sistem akuntansi koperasi yang telah diberikan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang.

Adapun peneliti menggunakan kompetensi sebagai mediasi karena menggunakan regresi biasa belum cukup atau hanya memprediksi kriteria secara langsung tidak bisa memprediksi secara tidak langsung maka peneliti menggunakan regresi yang melibatkan variabel kompetensi sebagai mediasi.

Dugaan tersebut telah dibuktikan oleh peneliti terdahulu yang meneliti "Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Dimediasi oleh kompetensi Pegawai BPBD Kota Batu". Hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Bedasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul "*Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Wanita melalui Mediasi Kompetensi di Kecamatan Tembelang*".

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah, perumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan yang diadakan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang berpengaruh terhadap kinerja Pengurus Koperasi?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Pengurus Koperasi?
3. Apakah pelatihan yang diadakan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang berpengaruh terhadap kompetensi Pengurus Koperasi?
4. Apakah pelatihan yang diadakan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro dengan melalui kompetensi pengelola koperasi berpengaruh terhadap kinerja pengelola koperasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan yang diadakan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang berpengaruh terhadap kinerja Pengurus Koperasi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Pengurus Koperasi.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan yang diadakan dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang berpengaruh terhadap kompetensi Pengurus Koperasi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pelatihan yang diadakan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro dengan mediasi kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Pengurus Koperasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dalam perkembangan kajian ilmu Manajemen terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia. Hingga nantinya dapat melengkapi teori-teori Pelatihan, Kompetensi dan Kinerja yang telah ada sebelumnya.

2. Manfaat Praktis

Sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan bagi ilmu manajemen sumber daya manusia. Dan diharapkan bisa digunakan sebagai bahan masukan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja Pengurus Koperasi.