

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Koperasi merupakan suatu badan usaha bersama yang berjuang dalam bidang ekonomi dengan menempuh jalan yang tepat dan mantap dengan tujuan membebaskan diri para anggotanya dari kesulitan-kesulitan ekonomi yang diderita oleh mereka (Kertasapoerta 2010). Koperasi menjadi suatu usaha bersama dari sekelompok orang yang mempunyai kepentingan sama dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan anggotanya serta menjadi gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan.

Kemajuan kesejahteraan anggota koperasi diukur dari kinerja yang dicapai antara lain kemampuan karyawan, tanggung jawab karyawan, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan kinerja yang dicapai. Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir 2019)

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi Sutrisno (2016). Secara umum, kinerja merujuk pada hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai yang diberikan padanya. Dalam hal ini perusahaan atau organisasi menilai kinerja karyawan guna menjadi bahan evaluasi sekaligus menggali potensi diri karyawan itu sendiri.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak pada kinerja organisasi menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) antara lain *personal factors* yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki. Selain itu menurut Kasmir (2016:189) kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya adalah kemampuan dan keahlian, loyalitas, sistem kompensasi, disiplin kerja, budaya organisasi, rancangan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan.

Kompensasi adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja. Kompensasi merupakan pembayaran dalam bentuk tunai maupun non tunai yang diterima pekerja atas kontribusinya pada perusahaan, biasanya kompensasi terkait dengan penghargaan terhadap para karyawan yang telah mendukung perkembangan organisasi secara positif dan berkelanjutan. Hasibuan (2017:118) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. kompetensi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang ada dibelakang kinerja kompeten yang menunjukkan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. kompetensi menggambarkan karakteristik pengetahuan, perilaku dan pengalaman untuk melakukan sesuatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin yang menunjukkan kinerja tinggi. Setiap orang memiliki kompetensi yang berbeda- beda dan memiliki batasnya masing- masing

sehingga penting untuk mengetahui kompetensi sendiri bagi setiap karyawan. Kompetensi adalah sejauh mana atau sebaik apa karyawan melakukan keahlian yang dia miliki. Keahlian itu sendiri adalah pengetahuan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah keahlian. Keahlian merupakan komponen penting dari tercapainya kinerja yang maksimal. Semakin baik pengetahuan karyawan maka potensi karyawan tersebut dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas akan semakin tinggi. Menurut Spencer yang dikutip oleh Moehariono (2014:5) keahlian merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Spencer ini, keahlian terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaannya. Keahlian dapat dikembangkan melalui kehidupan dan pengalaman kerja atau dipelajari melalui pelatihan.

Kinerja juga dipengaruhi oleh tingkat loyalitas kerja dari para karyawan, semakin tinggi loyalitas karyawan semakin baik pula kinerja yang dimiliki. Loyalitas merupakan komponen penting dalam organisasi, kelompok atau hubungan antar individu, inti dari loyalitas adalah kesetiaan dan dedikasi. Loyalitas merupakan sikap setia yang menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada perusahaan. Hasibuan (2021:210) loyalitas kerja karyawan adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran

dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas karyawan bukan sekedar kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban sesuai dengan arahan, namun juga bagaimana karyawan bertanggung jawab dan juga setia dalam menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin untuk mendapatkan hasil terbaik bagi organisasi.

KSP Kopdit Adiguna Kupang merupakan bentuk koperasi simpan pinjam yang ada dan berkembang atas pemikiran para dosen dan karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang pada bulan Agustus 1987. Kopdit Adiguna hadir di Pulau Timor, NTT, untuk melayani masyarakat dengan menyediakan berbagai produk dan pelayanan keuangan demi meningkatkan kesejahteraan. Pelayanan yang diberikan, bertanggungjawab, profesional dan tidak diskriminatif. Jumlah anggota KSP Kopdit Adiguna hingga saat ini sudah mencapai 7.000 lebih anggota. Kantor pusat Koperasi Adiguna Kupang berlokasi di JL.W.J.Lalamentik No.71 G Kel. Fatululi Kec. Oebobo Kota Kupang NTT. Berikut adalah capaian kinerja Kopdit Adiguna Kupang tahun 2022.

Tabel 1.1

Target Realisasi tahun 2022

No	Uraian	Target	Realisasi tahun 2022	%
1	Anggota	9.000	8.031	89
2	Pinjaman Beredar	111.884.321.884	89.049.133.977	80
3	Pendapatan	19.094.200.857	13.488.910.606	71
4	Aset	139.855.402.355	118.963.442.599	85
5	SHUbersih	3.105.671.500	1.151.450.358	37

Sumber data: RAT XXXV KSP Kopdit Adiguna Kupang Tahun Buku 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa target yang telah ditentukan belum terrealisasi dengan baik. Dari data diatas dapat dilihat bahwa target yang tercapai paling tinggi sebesar 89% sedangkan yang paling rendah sebesar 37%. Jika dilihat dari target dan pencapaian bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan KSP Kopdit Adiguna Kupang belum mencapai standar. Berdasarkan data pada tabel diatas maka perlu diberikan pemahaman kepada karyawan terkait keahlian kompetensi dan juga loyalitas mereka terhadap koperasi Adiguna.

Keahlian yang dimiliki karyawan koperasi Adiguna Kupang, menjadi salah satu faktor yang akan mempengaruhi kinerja. Keahlian dapat diperoleh dari pengalaman atau pelatihan yang diberikan oleh organisasi. Pentingnya pelatihan kerja bagi karyawan dalam sebuah organisasi yaitu untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan, menambah kepercayaan diri dalam bekerja dan meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja. Berdasarkan data yang diperoleh dari koperasi Adiguna, pada tahun 2022 koperasi Adiguna kupang tidak melaksanakan pelatihan bagi pengurus, pengawas dan manajemen, hal ini tentunya berdampak pada kinerja karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Selain keahlian, loyalitas mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, selain itu loyalitas bisa diartikan jika karyawan-karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya.

Berdasarkan data absensi dari koperasi Adiguna Kupang menjelaskan bahwa terjadinya pelanggaran peraturan kerja yang paling sering adalah keterlambatan karyawan dalam masuk jam kerja. Hal ini menunjukkan

karyawan koperasi Adiguna Kupang masih kurang loyal terhadap KSP Kopdit Adiguna Kupang. Berdasarkan pengamatan dan juga wawancara kepada karyawan KSP Adiguna ruang kerja pada KSP Adiguna tidak cukup luas untuk jumlah karyawan yang ada disana, sehingga menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman.

Selain fenomena masalah diatas, penelitian ini perlu dilakukan juga karena adanya *research gap* antara penelitian-penelitian sebelumnya. Alni Andriani (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian Mutmainah (2013) menunjukkan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai. K.D. Krisnawati , I.W.Bagia (2021) menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ade Muslimat (2020) menunjukkan bahwa kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan pada penelitian Arief Prakoso, Suryono Efendi (2022) menunjukkan bahwa 1).Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai 2).Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Mustamin dkk (2016) menunjukkan bahwa keahlian memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sherly, Maryadi, Sylvia Sjarlis (2021) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. 2) terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. 3) disiplin kerja dapat memediasi hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas dan *research gap* mengenai Kompetensi, komitmen, dan keahlian, perlu untuk dilakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Pada KSP Kopdit Adiguna Kupang.**”

B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Bagaimana gambaran kinerja, loyalitas, kompensasi, kompetensi, dan keahlian, pada KSP Kopdit Adiguna Kupang ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Adiguna Kupang?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan KSP Kopdit Adiguna Kupang?
4. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Adiguna Kupang?
5. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan KSP Kopdit Adiguna Kupang?
6. Apakah keahlian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Adiguna Kupang?
7. Apakah keahlian berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan KSP Kopdit Adiguna Kupang?
8. Apakah loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Adiguna Kupang?
9. Apakah loyalitas memediasi pengaruh kompensasi, kompetensi dan keahlian terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Adiguna Kupang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran tentang kinerja, loyalitas, kompensasi, kompetensi, dan keahlian pada KSP Kopdit Adiguna Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada KSP Adiguna Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas Karyawan KSP Adiguna Kupang.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan KSP Adiguna Kupang
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi terhadap loyalitas karyawan KSP Adiguna Kupang.
6. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh keahlian terhadap kinerja karyawan KSP Adiguna Kupang.
7. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh keahlian terhadap loyalitas karyawan KSP Adiguna Kupang.
8. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan KSP Adiguna Kupang.
9. Untuk mengetahui apakah loyalitas memediasi pengaruh kompensasi, kompetensi dan keahlian terhadap kinerja karyawan KSP Adiguna Kupang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman mengenai pengaruh kompensasi, kompetensi,

dan keahlian terhadap kinerja pegawai pada koperasi bagi peneliti.

2. Manfaat praktis

Secara praktis manfaat penelitian ini bagi koperasi Adiguna Kupang adalah sebagai masukan tentang kompensasi, kompetensi, keahlian serta loyalitas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.