

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan negara berkembang, yaitu negara yang perekonomiannya masih berada pada masa pembangunan dan perbaikan. Dalam rangka membangun kembali fundamental perekonomian Indonesia, reformasi pembangunan yang dilakukan sudah selayaknya dikembalikan pada hakikat pembangunan nasional. Pembangunan yang dilakukan pemerintah harus dirasakan oleh seluruh rakyat sebagai taraf hidup yang berkeadilan sosial dan sesuai dengan cita-cita bangsa. Untuk mewujudkan hal tersebut, perekonomian Indonesia saat ini bertumpu pada ekonomi kerakyatan yaitu dimana rakyat menjadi pelaku utama dan memegang peranan penting dalam pembangunan ekonomi nasional.

Pembangunan diutamakan untuk kepentingan rakyat melalui pemberdayaan ekonomi kerakyatan yang selama ini di rasakan sangat kurang, seiring dengan perkembangan dunia usaha yang membawa dampak positif terhadap pertumbuhan perdagangan termasuk yang bergerak dibidang jasa, salah satu upaya yang harus dilakukan pemerintah adalah membangun koperasi agar mampu membangun perekonomian disegala lapisan masyarakat. Dengan adanya koperasi simpan pinjam memberikan kesejahteraan bagi anggota dan kelangsungan hidup koperasi akan dapat dipertahankan di kalangan Masyarakat sekitar.

Koperasi merupakan suatu perkumpulan orang-orang yang secara sukarela bergabung untuk bersama-sama memajukan dan memenuhi kebutuhan

ekonominya. Anggota koperasi merupakan pemilik sekaligus pelanggan. Artinya, modal bagi pelaksanaan program kerja koperasi berasal dari simpanan–simpanan anggota itu sendiri. Selain itu, anggota juga merupakan pembeli dan pengguna jasa koperasi. Ciri utama dari koperasi yang membedakannya dengan badan usaha lainnya (non-koperasi) adalah posisi anggota. Dalam UU No. 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian disebutkan bahwa, anggota koperasi adalah pemilik dan sekaligus pengguna jasa koperasi. Untuk mencapai tujuannya, koperasi harus melaksanakan aturan mengenai peran pengurus, pengawas, manajer dan yang paling penting, rapat anggota. Pengurus berfungsi sebagai pusat pengambil keputusan tinggi, pemberi nasehat dan penjaga berkesinambungannya organisasi dan sebagai orang yang dapat dipercaya. Menurut UU No.25 Tahun 1992, Pasal 39, pengawas bertugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijaksanaan dan pengelolaan koperasi serta berwenang meneliti catatan yang ada pada koperasi. Manajer koperasi simpan pinjam, seperti manajer di organisasi apapun, harus memiliki keterampilan eksekutif, kepemimpinan, jangkauan pandangan jauh ke depan dan menemukan kompromi dan pandangan berbeda. Akan tetapi, untuk mencapai tujuan, rapat anggota mempunyai kekuasaan tertinggi dalam organisasi koperasi. Hal ini ditetapkan dalam Pasal 22 sampai Pasal 27 UU No.25 Tahun 1992.

Tujuan koperasi sebagai perusahaan atau badan usaha bukan semata-mata hanya pada orientasi laba, melainkan juga pada orientasi manfaat. Karena itu, dalam banyak kasus koperasi, manajemen koperasi tidak mengejar hanya keuntungan sebagai tujuan perusahaan karena mereka bekerja didasari dengan

pelayanan. Untuk koperasi di Indonesia, tujuan badan usaha koperasi adalah memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Tabel 1. 1
Data Koperasi Simpanan Pinjam Di Jakarta

No	Nama Koperasi	Anggota	Grade
1	Koperasi Simpan Pinjam Padat Asih	3.064	A
2	Koperasi Simpan Pinjam Purnama	2.825	A
3	Koperasi Simpan Pinjam Maju Wijaya	1.955	A
4	Koperasi Simpan Pinjam Serambi Dana	1890	A
5	Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunai Mandiri	1321	B
6	Koperasi Simpan Pinjam Maju Bersama	1235	B
7	Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Ahsana Berkah Sentosa	1205	B
8	Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kedoya	1064	B
9	Koperasi Simpan Pinjam Surya Kencana	1046	B
10	Koperasi Simpan Pinjam Bangun Masyarakat Sentosa	1042	B
11	Koperasi Simpan Pinjam Makmur Karya Sejahtera	930	C1

Sumber : Kementrian Koperasi dan UKM Kota Jakarta Barat, 2022

Berdasarkan Tabel diatas 1.1 dapat dilihat bahwa Koperasi Simpan Pinjam pada Asih unggul dalam anggota serta meimiliki penilaian grade A (Koperasi bersertifikat dan melaporkan hasil RAT 3 tahun buku terakhir berturut-turut), sedangkan koperasi Simpan Pinjam Makmur Karya Sejahtera dengan anggota paling kecil dengan penilaian grade C1 (bersertifikat yang baru berdiri dalam 3 tahun terakhir dan melaporkan hasil RAT minimal 1 kali tahun buku dalam 3

tahun terakhir. Jumlah anggota itu sendiri menandakan kepercayaan konsumen terhadap koperasi tersebut sedangkan grade penilaian menandakan bahwa tepat atau lambatnya Perusahaan dalam pembuatan laporan ke kemitraan koperasi. Oleh karena itu peneliti menetapkan koperasi karyawan Koperasi Simpan Pinjam Makmur Karya Sejahtera sebagai objek yang akan diteliti oleh peneliti.

Koperasi Simpan Pinjam Makmur Karya Sejahtera (KSP MKS) bertempat di Ruko Garden Shopping Arcade Unit C/09/AB JL.Letjen S.parman,Kel.Tanjung Duren Selatan, Kec Grogol Petamburan, Daerah khusus ibu kota Jakarta 11470. KSP MKS merupakan salah satu koperasi simpan pinjam yang berdiri sejak tahun 2020. KSP MKS melakukan transformasi dari koperasi konvensional menjadi koperasi digital sejak bulan Juli tahun 2021 hingga saat ini. KSP MKS dalam melakukan usahanya menekankan efisiensi kerja dan penerapan teknologi informasi. Hal ini merupakan suatu prinsip dasar untuk melakukan setiap kegiatan usaha agar memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin, serta menghemat sumber daya agar dapat bekerja dengan efisien dan memperoleh hasil yang maksimal. Efisiensi kerja merupakan salah satu langkah untuk meminimalisir proses kerja. Oleh karena itu tindakan efisiensi tidak diterapkan secara sembarangan maka di butuhnya pertimbangan yang bijak di dalam sebuah organisasi saat melakukan penerapan. Maka di butuhnya sumber daya manusia yang terlatih dan berpengalaman dan berkompetensi dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Semakin terlatih dan berkompeten setiap harinya maka akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai harapan perusahaan serta dapat memuaskan para konsumen.

Dapat dikatakan baik atau tidaknya kondisi Koperasi Simpan Pinjam Makmur Karya Sejahtera, terlihat dari hasil pencapaian pendapatan-pendapatan yang sebelumnya di rencanakan oleh koperasi, berikut hasil pencapaiannya:

Tabel 1. 2
Pendapatan Koperasi Simpan Makmur Karya Sejahtera

No.	Tahun Buku	Jenis Usaha	Rencana Pendapatan	Realisasi Pendapatan
1	2020	Usaha Simpan Pinjam	1.850.000.000	1.732.878.000
		Jumlah	1.850.000.000	1.732.878.000
2	2021	Usaha Simpan Pinjam	2.110.000.000	1.973.000.200
		Jumlah	2.110.000.000	1.973.000.200
3	2022	Usaha Simpan Pinjam	2.360.000.000	2.213.250.000
		Jumlah	2.360.000.000	2.213.250.000

Sumber: Koperasi simpan Pinjam Makmur Karya Sejahtera, 2023

Berdasarkan data Tabel 1.2 bahwa dari tahun 2020 sampai 2021 pendapatan koperasi simpan pinjam makmur karya sejahtera mengalami peningkatan namun belum maksimal teralisasi dan pencapaian target mulai menurun. Hal ini dimungkinkan karena 2020 juga tidak mencapai target yang direncanakan. Tentu saja menimbulkan masalah bagi koperasi simpan pinjam makmur karya sejahtera. Usaha yang dijalankan dapat menurun dapat diakibatkan oleh kinerja karyawan maka yang telah direncanakan tidak dapat terealisasi.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan belum maksimal dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan. Oleh karena itu berdasarkan pada laporan pertanggung jawaban pengurus koperasi simpan pinjam makmur karya sejahtera periode 2020-2022, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di koperasi simpan pinjam makmur karya sejahtera.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari proses kerja karyawan, kinerja dapat mempengaruhi kualitas koperasi. Koperasi dapat dikatakan memiliki kualitas yang tinggi apabila karyawan bekerja mengacu pada visi, misi, tujuan, sasaran, dan target koperasi yang telah disusun sejak awal untuk dapat menjawab berbagai perubahan yang akan terjadi dimasa yang akan datang dengan menggerakkan seluruh potensi sumber daya yang dimiliki oleh karyawan koperasi.

Penilaian kinerja karyawan sangat penting karena menentukan baik buruknya kualitas koperasi. Umpan balik penilaian kinerja akan memberikan beberapa hal antara lain: jaminan bahwa karyawan memberikan kontribusi dan melakukan hal – hal yang tepat, kesadaran akan dampak kinerja karyawan pada hasil – hasil yang diinginkan misalnya kepuasan anggota dan pelanggan, ukuran kinerja seperti kualitas, kuantitas, kecepatan, dan sebagainya, dan pengakuan akan arti penting dan nilai kinerja karyawan.

Permasalahan di setiap koperasi adalah kinerja karyawan yang belum optimal, Kinerja karyawan yang belum optimal dapat ditandai beberapa diantaranya dengan adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu atau terlambat masuk kantor, kurang mampunya karyawan dalam menggunakan teknologi, karyawan yang sering menunda-nunda tugasnya atau bahkan karyawan yang melalaikan tugasnya. Adanya karyawan yang mempunyai kinerja rendah akan mengakibatkan koperasi sulit mencapai tujuan yang diharapkan.

Penulis melihat standar nilai kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Makmur Karya Sejahtera, dimana dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan dilihat berdasarkan standar nilai kinerja. Berikut adalah Koperasi

Simpan Pinjam Makmur Karya Sejahtera mengenai standar nilai kinerja pegawai, sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Standar Nilai Kinerja Koperasi Simpan Pinjam Makmur Karya Sejahtera

No	Nilai	Predikat	Keterangan
1	91- ke atas	A	Sangat Baik
2	76-90	B	Baik
3	61-75	C	Cukup Baik
4	51-60	D	Kurang Baik
5	50 ke bawah	E	Buruk

Sumber: Koperasi Simpan Pinjam Makmur Karya Sejahtera, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 menjelaskan klasifikasi kinerja dengan nilai tertinggi adalah 91- ke atas dengan kategori sangat baik, yang kedua nilai 76 - 90 dengan kategori baik, yang ketiga nilai 61 - 75 dengan kategori cukup baik, yang keempat nilai 51 – 60 dengan kategori kurang baik, dan yang terakhir nilai 50 - ke bawah dengan kategori tidak baik. Hasil rekapitulasi rata-rata penilaian karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Makmur Karya Sejahtera selama periode 2020-2022 sebagai berikut :

Tabel 1. 4
Evaluasi Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Makmur Karya Sejahtera Tahun 2020-2022

No	Tahun	Angka	Predikat	Keterangan
1	2020	2,50	C	Cukup Baik
2	2021	3,75	B	Baik
3	2022	3,86	B	Baik

Sumber : Koperasi Simpan Pinjam Makmur Karya Sejahtera 2023

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Makmur Karya Sejahtera mengalami peningkatan dari tahun 2020-2022, pada tahun 2020 pencapaian target sebesar 2,50, tahun 2021 sebesar 3,75, dan pada tahun 2022 sebesar 3,86. Namun dari hasil pencapaian

kinerja selama 3 tahun kebelakang Koperasi Simpan Pinjam Makmur Karya sejahtera belum mencapai target yaitu ≤ 5 dengan predikat yang sangat baik.

Berdasarkan semua data sekunder yang diuraikan sebelumnya, peneliti masih kurang cukup untuk membuktikan penyebab dari belum optimalnya kinerja yang terjadi di Koperasi Simpan Pinjam Makmur Karya Sejahtera, maka dari itu peneliti menyebarkan kuesioner pendahuluan dan melakukan wawancara kepada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Makmur Karya Sejahtera mengenai kinerja karyawan. Berikut pra-survei terhadap 20 orang karyawan di Koperasi dengan mengambil sampel dari sebagian populasi dan hasilnya dapat dilihat di Tabel 1.5 sebagai berikut :

Tabel 1. 5
Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Skor Ideal	Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Kualitas Kerja	4	5	1	8	2	61	100	3,05
2	Kuantitas Kerja	6	5	5	3	1	72	100	3,6
3	Tanggung Jawab	4	7	6	0	3	69	100	3,45
4	Kerjasama	4	7	2	6	1	67	100	3,35
5	Inisiatif	4	8	3	4	1	70	100	3,5
Jumlah skor rata-rata Kinerja Karyawan							339	500	3,39
Jumlah Skor = Nilai × Tingkat Kesetujuan Skor Ideal = Jumlah Responden × Skor Tertinggi Mean = Jumlah Skor : Jumlah Responden (20) Skor Rata-rata = Jumlah Mean : Jumlah Pertanyaan (5)									

Sumber : hasil Prasurvey (2023)

Berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel 1.5 kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Makmur Karya menunjukkan skor rata-rata pada kinerja karyawan sebesar 3,39 yang mana skor tersebut kurang baik dan kurang sesuai target Koperasi Simpan Pinjam yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan dimensi

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Mean
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja Fisik	6	13	1	0	0	85	4,25
		Lingkungan kerja non fisik	8	8	3	1	0	83	4,15
Skor rata-rata Lingkungan Kerja									4,2
2.	Motivasi Kerja	Kebutuhan Akan Prestasi	11	1	7	0	0	88	4,4
		Kebutuhan Akan Afilasi	11	4	4	1	0	85	4,25
		Kebutuhan Akan Kekuasaan	2	12	4	2	0	74	3,7
Skor rata-rata Motivasi Kerja									4,12

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Mean
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
3.	Disiplin Kerja	Absensi	11	8	0	1	0	89	4,45
		Tanggung jawab Dalam Pekerjaan	10	8	2	0	0	88	4,4
		Kepatuhan	11	7	1	1	0	88	4,4
Skor rata-rata Disiplin Kerja									4,42
4.	Pelatihan	Instruktur	1	6	8	5	0	63	3,15
		Materi Pelatihan	2	6	7	4	1	64	3,2
		Metode latihan	1	4	7	7	1	57	2,85
		Peserta	1	9	8	2	0	69	3,45
Skor rata-rata Pelatihan									3,16
5.	Beban Kerja	Beban Fisik	7	12	1	0	0	86	4,3
		Beban Mental	5	9	6	0	0	79	3,95
		Beban Waktu	4	11	4	1	0	78	3,9
Skor rata-rata Beban Kerja									4,05
6.	Kompetensi	Pengetahuan	2	3	9	5	1	60	3
		Pemahaman	3	7	4	6	0	67	3,35
		Kemampuan	2	5	4	8	1	59	2,95
		Nilai	3	7	8	2	0	71	3,55
		Sikap	2	7	9	2	0	69	3,45
		Minat	4	5	1	8	2	61	3,05
Skor rata-rata Kompetensi									3,26
7.	Kompensasi	Kompensasi Langsung	9	8	3	0	0	86	4,3
		Kompensasi Tak Langsung	5	11	4	0	0	81	4,05
Skor rata-rata Kompensasi									4,17
Jumlah Skor = Nilai × Tingkat Kesetujuan Skor Ideal = Jumlah Responden × Skor Tertinggi Mean = Jumlah Skor : Jumlah Responden (20) Skor Rata-rata = Jumlah Mean : Jumlah Pertanyaan (5)									

Sumber: Hasil olah data Kuisioner pra-survei oleh penulis 2023

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat diketahui tanggapan dari 20 responden 7 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Makmur Karya Sejahtera yaitu variabel pelatihan dengan skor 3,16 dan

kompetensi dengan skor rata-rata sebesar 3,26. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan menurun disebabkan oleh variabel pelatihan dan kompetensi karyawan.

Pelatihan merupakan proses pembelajaran untuk membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan jurnal Arman Maulana dan Ucu Nurwati (2021) pelatihan kerja adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Lalu adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yang menjelaskan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. 7
Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Pelatihan di Koperasi Simpan Pinjam
Makmur Karya Sejahtera

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Mean
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Pelatihan	Instruktur	1	6	8	5	0	63	3,15
		Materi Pelatihan	2	6	7	4	1	64	3,2
		Metode latihan	1	4	7	7	1	57	2,85
		Peserta	1	9	8	2	0	69	3,45
Skor rata-rata Pelatihan									3,16

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei oleh penulis 2023

Berdasarkan tabel 1.7 menyatakan bahwa rata-rata pelatihan secara umum pada koperasi simpan makmur karya sejahtera sebesar 3,16 memperlihatkan

bahwa skor rata-rata dari setiap dimensi masih rendah dan memiliki kriteria kurang baik. Terdapat empat dimensi yaitu instruktur dengan skor rata-rata 3,15, materi pelatihan dengan skor rata-rata 3,2, selanjutnya metode pelatihan dengan skor rata-rata 2,85, dan peserta dengan skor rata-rata 3,45.

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan harus diperhatikan yaitu dalam instruktur, pemberian materi pada peserta, cara metode pelatihan yang dijalankan, yang terakhir yaitu peserta pelatihan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan. Faktor penyebab pelatihan kurang optimal diperoleh bahwa instruktur dalam pelatihan kerja kurang menguasai materi yang diberikan sehingga peserta selaku karyawan belum memahami atau belum meningkatnya kinerja karyawan. Lalu metode latihan saat penyampaian tidak sesuai dengan materi yang hendak disampaikan sehingga peserta yang mengikuti pelatihan kerja kurang menangkap maksud dan tujuan yang disampaikan oleh instruktur. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Makmur Karya Sejahtera yaitu kompetensi.

Setiap perusahaan pastinya sangat mengharapkan para karyawan memiliki kompetensi terhadap suatu pekerjaan, karena setiap karyawan yang memiliki kompetensi akan berpengaruh positif pada pekerjaan dan hasil kerja karyawan tersebut. Berikut adalah data yang diperoleh peneliti melalui kuesioner penelitian awal mengenai kompetensi di Koperasi Simpan Pinjam Makmur karya Sejahtera.

Tabel 1. 8
Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Kompetensi di Koperasi Simpan
Pinjam Makmur Karya Sejahtera

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Mean
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	Kompetensi	Pengetahuan	2	3	9	5	1	60	3
		Pemahaman	3	7	4	6	0	67	3,35
		Kemampuan	2	5	4	8	1	59	2,95
		Nilai	3	7	8	2	0	71	3,55
		Sikap	2	7	9	2	0	69	3,45
Skor rata-rata Pelatihan									3,26

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei oleh penulis 2023

Peningkatan kompetensi dan adanya pelatihan pada karyawan dapat menjadi sebuah strategi dan solusi mengatasi masalah kinerja, selain itu kompetensi dan pelatihan memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga adanya kompetensi atau kemampuan seorang karyawan sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan tertentu. Karyawan yang memiliki kompetensi rendah atau kurangnya memiliki kemampuan untuk mengerjakan sesuatu akan menghambat terselesaikannya pekerjaan dan menurunkan kualitas hasil pekerjaan. Peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan dan harapan organisasi dan dapat menjaga keberlangsungan hidup perusahaan.

Maka dengan adanya pelatihan dapat menghasilkan karyawan yang berkompetensi. Pelatihan itu sendiri bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat menyelesaikan tugas secara profesional sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai harapan perusahaan. kinerja yang baik akan menghasilkan sebuah organisasi yang baik, baik dalam mencapai

tujuannya dengan cara yang efektif dan efisien. Organisasi yang bisa dikatakan baik yaitu yang mampu menghasilkan sumber daya yang baik dan kompeten.

Berdasarkan latar belakang diatas sesuai dengan masalah yang terjadi di Koperasi Simpan Pinjam Makmur Karya Sejahtera, kinerja karyawan masih tergolong rendah. Diketahui terdapat beberapa faktor variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pelatihan dan kompetensi. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Makmur Karya Sejahtera”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses penelitian yang bisa dikatakan paling penting di antara proses yang lain. Masalah penelitian akan menentukan rumusan masalah yang merupakan pertanyaan-pertanyaan yang perlu dijawab oleh peneliti dan dicarikan pemecahan masalahnya.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Pelatihan

- a. Kurangnya kesadaran karyawan akan pentingnya pelatihan.
- b. Kurangnya kegiatan pelatihan yang diselenggarakan membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilan.
- c. Kurangnya materi yang disampaikan dalam pelatihan sesuai dengan tujuan ingin di capai oleh perusahaan.

2. Kompetensi

- a. Kurangnya pengetahuan karyawan dalam mengerjakan tugas.
- b. Kurangnya kemampuan atau keterampilan karyawan dalam bekerja
- c. Kurangnya adanya pelatihan dikoperasi.

3. Kinerja karyawan.

- a. Kinerja karyawan yang belum optimal.
- b. Kualitas kerja yang masih kurang baik.
- c. Terjalannya kerja sama yang kurang baik

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan diatas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- 1. Bagaimana pelatihan karyawan pada koperasi KSP Makmur Karya Sejahtera.
- 2. Bagaimana kompetensi karyawan pada koperasi KSP Makmur Sejahtera.
- 3. Bagaimana kinerja karyawan pada koperasi KSP Makmur Karya Sejahtera.
- 4. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada koperasi KSP Makmur Sejahtera baik secara simultan maupun secara parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

- 1. Pelatihan karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Makmur Karya Sejahtera.
- 2. Kompetensi karyawan pada koperasi Simpan Pinjam Makmur Sejahtera.
- 3. Kinerja karyawan pada koperasi Simpan Pinjam Makmur Karya Sejahtera.

4. Besarnya pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada koperasi Simpan Pinjam Makmur Sejahtera.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan yang bermanfaat khususnya dalam bidang sumber daya manusia. Selain itu peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian pada masa pandemi seperti saat ini yang tidak hanya bermanfaat bagi penelitian tetapi bermanfaat bagi mereka yang membaca. Penelitian ini diharapkan dapat berguna juga secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan secara teoritis sebagai berikut:

1. Bagi perkembangan kajian, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian dalam pendalaman tentang pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada koperasi
2. Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuaian antara teori dan praktek khususnya terkait kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
3. Dapat memperkaya konspe atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pelatihan, kompetensi, dan kinerja karyawan
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Berdasarkan rumusan masalah dan implikasi dari penelitian yang dilakukan diharapkan akan memberikan kegunaan kepada berbagai pihak, pihak tersebut antara lain:

1. Bagi Peneliti

- a. Memperdalam pengetahuan peneliti di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai yang berkaitan dengan pelatihan, kompetensi, dan kinerja karyawan
- b. Menadi lebih mengetahui masalah-masalah mengenai sumber daya manusia yang terjadi dalam kondisi dunia pekerjaan yang sebenarnya khususnya pada koperasi
- c. Membandingkan teori dengan keadaan yang sebenarnya sehingga dapat melengkapi untuk bahan penyusunan skripsi guna memenuhi syarat dalam menempuh ujian sarjana ekonomi jurusan manajemen pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Pasundan Bandung.

2. Bagi Pimpinan Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi intansi terkait dijadikan sebagai bahan masukan dan menambah referensi mengenai pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dan dapat memberikan sesuatu yang positif.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu sumber informasi dan referensi untuk pengembangan ilmu mengenai pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi karyawan mengenai pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Agar karyawan lebih menyadari pentingnya pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan karena dapat menambah ilmu pengetahuan, kemampuan dan penentuan sikap.

5. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu sumber informasi untuk pemerintah agar memberikan kebijakan-kebijakan mengenai kegiatan pelatihan kepada perusahaan termasuk Koperasi Simpan Pinjam agar mampu menjalankan kinerjanya lebih meningkat lagi.