

Analisis Kompetensi dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Koperasi Konsumen Praja Sejahtera Jawa Barat)

Dindin Burhanudin¹, Ivon Dwi Apriyanti²

Universitas Koperasi Indonesia^{1,2}

dindinburhanudin@ikopin.ac.id

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima 05 November 2024

Disetujui 28 Desember 2024

Diterbitkan 05 Januari 2025

Keywords: *cooperatives, economic development, cooperative, and cooperative businesses*

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of competence and work environment on the performance of cooperative businesses. In the context of current economic development, cooperatives play a crucial role in enhancing community welfare. It is expected that human resource competence and work environment quality can significantly contribute to the performance of cooperative organizations. Through a quantitative approach, data was collected from various cooperatives using questionnaires distributed to cooperative managers and members. The analysis results indicate a positive relationship between competence and work environment with the performance of cooperative businesses. These findings provide recommendations for cooperative managers to enhance member competence and create a conducive work environment to improve overall business performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi Koperasi adalah salah satu usaha yang mendasarkan kegiatan-kegiatannya berdasarkan pada prinsip-prinsip kebersamaan dan saling tolong menolong. Dalam dunia persaingan yang semakin tajam, koperasi dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dan meningkatkan kinerjanya agar tetap relevan dan mampu berkontribusi secara optimal terhadap perekonomian masyarakat. Kinerja usaha koperasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah kualitas pegawai dan lingkungan kerja yang ada.

Kualitas pegawai adalah merupakan kualitas individu dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan kepentingan koperasi. Kualitas pegawai yang baik mampu menyumbangkan secara nyata pada produktivitas dan efektivitas operasional koperasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam mendukung anggota koperasi untuk beroperasi secara maksimal. Keadaan kerja yang kondusif akan mendorong kreativitas, inovasi, dan semangat kerja individu, yang selanjutnya akan berpengaruh pula pada prestasi keseluruhan koperasi.

Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahannya dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kualitas pegawai terhadap kinerja usaha koperasi?
2. Sejauh mana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja usaha koperasi?

3. Apakah terdapat interaksi antara kompetensi dan lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja usaha koperasi?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menggambarkan pengaruh kualitas pegawai terhadap kinerja usaha koperasi.
2. Menilai dampak lingkungan kerja terhadap kinerja usaha koperasi.
3. Menginvestigasi hubungan interaktif antara kompetensi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja koperasi.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberi nilai guna bagi ;

1. Untuk Pengelola Koperasi: Menyajikan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kompetensi anggota dan mengoptimalkan lingkungan kerja.
2. Bagi Anggota Koperasi: Memberikan pemahaman tentang pentingnya kompetensi dan lingkungan kerja dalam mencapai kinerja yang baik.
3. Bagi Akademisi: Menambah khazanah ilmiah mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja usaha koperasi, serta menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut.

Dengan demikian, hasil kajian ini dapat memberi sumbangan pemikiran dalam meningkatkan kinerja usaha koperasi melalui pengembangan kompetensi dan perbaikan lingkungan kerja.

METODE

Rancangan Penelitian

Kajian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian deskriptif dan analitis. Tujuan utama dari pendekatan ini yaitu untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kualitas pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja usaha koperasi. Data yang diperoleh akan dianalisis secara statistik untuk menetapkan hipotesis yang akan diuji.

Populasi dan Sampel

Seluruh anggota, karyawan dan pengurus dalam koperasi ini dijadikan populasi dalam penelitian ini. yang berada di wilayah yang ditentukan. Sampel penelitian yang digunakan yaitu purposive Teknik sampling, di mana responden yang dipilih dianggap memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup dengan judul penelitian. Ukuran sampel ditentukan berdasarkan kebutuhan analisis statistik dengan mengacu pada rumus slovin, untuk memastikan representatives data.

Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki tiga variabel utama yang diteliti, yaitu:

- Variabel Independens:
- Kompetensi (X1)
- Lingkungan Kerja (X2)
- Variabel Dependen:
- Kinerja Usaha Koperasi (Y)

Teknik mengumpulkan Data

Data atau informasi dikumpulkan melalui beberapa cara diantaranya yaitu melalui kuesioner atau wawancara langsung kepada responden yang dirancang khusus untuk penelitian ini. Daftar pertanyaan ini terdiri dari pertanyaan tertutup, yang mengukur:

- Tingkat kompetensi anggota dan pengurus koperasi, termasuk aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
- Kondisi lingkungan kerja, mencakup aspek fisik, sosial, dan budaya yang ada di dalam koperasi.
- Kinerja usaha koperasi, yang dinilai berdasarkan indikator-indikator seperti produktivitas, efisiensi, dan kepuasan anggota.

Kuesioner disebarakan secara langsung kepada responden, serta melalui platform digital untuk menjangkau lebih banyak peserta.

Analisis Data

Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak statistik (misalnya SPSS atau AMOS) untuk:

1. Deskripsi Data: Menghitung statistik deskriptif untuk mendeskripsikan tentang sifat-sifat atau karakter responden dan variable-variabel yang diteliti.
2. Uji Reliabilitas dan uji Validitas: yaitu untuk menguji validitas instrumen dengan menggunakan analisis faktor dan reliabilitas dengan menghitung nilai Cronbach's Alpha.
3. Analisis Regresi: digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh dari variable yang mempengaruhi terhadap variable yang dipengaruhi, dalam hal ini yaitu pengaruh variabel independen (kompetensi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja usaha koperasi). Hasil analisis akan menunjukkan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja.

Melalui metode penelitian yang sistematis ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja usaha koperasi. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan penting untuk peningkatan kinerja koperasi di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Pada tahap awal penelitian, telah dilakukan analisis deskriptif terhadap responden yang terlibat. Kuesioner disebarakan kepada 100 responden yang terdiri dari anggota dan pengelola koperasi. Hasil menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara 30 hingga 45 tahun dengan pendidikan terakhir bervariasi, di mana sekitar 60% memiliki pendidikan di atas SMA. Informasi demografis ini menunjukkan potensi yang baik dalam hal kompetensi dan pemahaman akan dinamika koperasi.

Analisis Validasi dan Reliability

Uji validitas dan reliabilitas diperlukan sebelum melakukan analisis lebih lanjut untuk memastikan instrumen penelitian yang digunakan adalah valid dan dapat dipercaya. Hasil analisis menggambarkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini memiliki nilai validitas yang baik (nilai loading factor di atas 0,5) dan reliabilitas yang tinggi (nilai Cronbach's

Alpha di atas 0,7). Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner dapat diandalkan untuk mengukur variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja usaha koperasi.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Usaha Koperasi

Hasil analisis pengaruh menggambarkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja usaha koperasi. Koefisien regresi untuk variabel kompetensi adalah 0,45 dengan nilai signifikansi $p < 0,01$. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi anggota dan pengurus koperasi dapat meningkatkan kinerja usaha secara keseluruhan. Kompetensi yang baik memungkinkan anggota untuk lebih efektif dalam melaksanakan tugas mereka, beradaptasi dengan perubahan, serta berinovasi dalam penyediaan layanan dan produk kepada anggota koperasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Usaha Koperasi

Analisis lebih lanjut menggambarkan bahwa lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha koperasi. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,39 dengan nilai signifikansi $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti suasana kerja, dukungan tim, aksesibilitas fasilitas, dan komunikasi yang baik di antara anggota koperasi berkontribusi pada peningkatan kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman mampu memberi dorongan bagi pegawai untuk berkolaborasi dan bekerja lebih efisien, yang pada akhirnya berdampak pada hasil kinerja koperasi.

Interaksi antara Kompetensi dan Lingkungan Kerja

Selanjutnya, penelitian ini juga menguji interaksi antara kecakapan pegawai dan lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja usaha koperasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada interaksi yang signifikan antara kedua variabel tersebut dengan nilai koefisien interaksi sebesar 0,25 ($p < 0,05$). Ini mengindikasikan bahwa kombinasi dari kompetensi yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih besar dibandingkan jika kedua variabel tersebut berdiri sendiri. Hal ini menunjukkan pentingnya penciptaan sinergi antara kemampuan individu dan dukungan lingkungan kerja untuk mencapai kinerja optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kompetensi individu dan lingkungan kerja yang positif saling memengaruhi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penemuan ini juga memperkuat pentingnya investasi dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi anggota koperasi, serta peningkatan aspek-aspek lingkungan kerja yang mendukung. Koperasi sebaiknya memprioritaskan upaya untuk menciptakan budaya kerja yang positif dan menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung produktivitas anggota.

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja usaha koperasi. Oleh karena itu, disarankan bagi pengelola untuk terus meningkatkan kompetensi anggota serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja usaha secara langsung, tetapi juga dapat memperkuat posisi koperasi dalam menghadapi tantangan di masa depan.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Dari hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh Kompetensi :Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja usaha koperasi. Peningkatan kompetensi anggota dan pengurus terbukti dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas operasional koperasi.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha koperasi. Suasana kerja yang kondusif, dukungan antar anggota, dan fasilitas yang memadai berkontribusi pada peningkatan kinerja.
3. Interaksi antara Kompetensi dan Lingkungan Kerja: Hasil penelitian menggambarkan adanya interaksi yang signifikan antara kompetensi dan lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja usaha koperasi. Kombinasi dari kompetensi yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih besar dibandingkan jika masing-masing variabel berdiri sendiri.

Secara keseluruhan, kedua faktor ini saling melengkapi dan merupakan kunci untuk mencapai kinerja usaha koperasi yang optimal.

Rekomendasi

Dari hasil pembahasan dan kesimpulan tersebut, maka peneliti merekomendasikan hal-hal sebagai berikut ;

1. Peningkatan Pelatihan dan Pengembangan: Pengelola koperasi disarankan untuk melakukan program pelatihan dan pengembangan secara rutin bagi anggota dan pengurus. Pelatihan ini dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dalam berbagai bidang , termasuk manajerial, teknis, dan interpersonal.
2. Menciptakan Lingkungan Kerja yang nyaman : Koperasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dengan memperhatikan aspek fisik dan sosial. Yang berupa perbaikan peralatan kerja, menciptakan komunikasi yang terbuka, serta mendorong kolaborasi antar anggota
3. Monitoring dan Evaluasi : perlu dilakukan setiap saat untuk melakukan monitoring dan evaluasi terhadap keterampilan pengelola atau pengurus dan kondisi lingkungan kerjanya. Umpan balik dari evaluasi ini dapat digunakan untuk perbaikan berkelanjutan dalam pengelolaan koperasi.
4. Penelitian lebih lanjut; perlu dilakukan untuk mengetahui factor-faktor penting lainnya yang mempengaruhi kinerja usaha koperasi yang belum diteliti. Penelitian-penelitian lebih lanjut sangat diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja usaha koperasi, serta untuk menguji model yang lebih komprehensif yang menggabungkan berbagai variabel.

Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan kinerja usaha koperasi dapat meningkat secara signifikan, memberikan manfaat yang lebih besar bagi anggotanya dan masyarakat pada umumnya.

BIBLIOGRAFI

- BaswirBaswir, R. 2010. Koperasi Indonesia. Yogyakarta: BPFE.
- Dajan, Anto. 2000. Pengantar Metode Statistik Jilid 1. LP3ES. Jakarta
- Dasuki, Rima Elya. "Manajemen Strategi: Kajian Teori Resource Based View Coopetition." Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. XII, No. 3, November 202
- Desseler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Empat Belas). Salemba Empat. Jakarta.
- Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. 2022. Perkembangan Jumlah Koperasi di Provinsi Jawa Barat.
- Fahmi, Irham.2013. Perilaku Organisasi. Teori, Aplikasi Dan Kasus. Alfabeta. Bandung.
- Ferdinand, Augusty 2006, Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. CV. Indoprint. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2005, Manajemen Personaliala dan Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Indriani, Yuanita, 2010, Cooperative Effect dari Kinerja Usaha Sebagai Implikasi dari Kompetensi Pengurus, Pengawas, Dan Pengelola Melalui Partisipasi Anggota.
- Mangkuprawira, T. B. S, dan A. V. Hubeis. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moeheriono, 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi., Ghalia Indonesia. Bogor.
- Moeheriono, 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Nitisemito, 2015. Manajemen Personaliala: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraini T, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Palan, R. 2007. Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Dan Meningkatkan Daya Saing Organisasi. PPM. Jakarta
- Pasolong, Harbani. 2007. Teori Administrasi Publik. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Ratminto & Winarsih. S. Atik. 2012. Manajemen Pelayanan. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Safroni dan Ladzi. 2012. Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia, Aditya Media Publishing, Surabaya.
- Santoso Singgih. 2004. Latihan SPSS Statistik Parametrik, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. Restrukturisasi Dan PemberdayaanOrganisasi Untuk Menghadapi

Dinamika Perubahan Lingkungan Mandar Maju, Bandung.

- Simamora, Henry. 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta
- Subana, M dan Sudrajat, 2005, Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah, Pustaka Setia Bandung
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung.
- . 2008. Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Ganesha.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sutrisno, Edi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh). Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Syafiie, Inu Kencana. 2003. Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia: Bumi Aksara. Bandung.
- . 2003. Birokrasi Pemerintahan Indonesia, Mandar maju, Bandung
- Tangkilisan, Hassel Nogi S. 2005. Manajemen Publik. PT. Gramedia. Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2008. Ilmu Administrasi Public Kontemporer: Kencana. Jakarta
- Werther. 2005, Human Resources and Personnel Management McGraw-Hill Book Company, New York.
- T. Keban, Yeremias. 2008. Enam Dimensi Strategi Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu. Gava Media. Yogyakarta.
- Veithzal Rivai. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Rajawali Press. Jakarta.
- Wibowo. 2008. Manajemen Kinerja. Raja Grafindo Persada. Jakarta

