

HUBUNGAN SIKAP KEWIRAUSAHAAN DAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKOPSYAH CABANG PADASUKA KAB.BANDUNG

¹ Bilal Zarkasyi, ² Neneng Nurhasanah, ³ Nunung Nurhayati

^{1,2,3} *Keuangan dan Perbankan Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*
e-mail: bilalzarkasyi@gmail.com

Abstrak. Koperasi memiliki peranan yang sangat strategis dalam perekonomian Indonesia, namun untuk meningkatkan kinerja koperasi agar bisa sejajar dengan pelaku ekonomi yang lainnya (BUMN dan Swasta) tidak semudah membalikkan telapak tangan. Untuk meningkatkan kinerja koperasi diperlukan pegawai yang memiliki sikap kewirausahaan. Performa ini dianggap sangat penting mengingat organisasi tidak dapat bertahan tanpa kontribusi berarti dari para pegawainya. Banyak aspek dari pegawai yang dapat dikategorikan sebagai bentuk kinerja. Kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan, pengetahuan terhadap tugas yang dilimpahkan, kreativitas, kerjasama, ketergantungan, inisiatif dan kualitas pribadi akan menjadi ukuran dari penilaian kinerja yang dihubungkan dengan sikap kewirausahaan yang dimiliki para pegawai.

Pada sisi lain, koperasi Syari'ah sebetulnya memiliki banyak keuntungan, seperti aspek yuridis, aspek permodalan, pemasaran dan Koperasi Syari'ah dibentuk dengan tujuan berdasarkan pada Syari'ah Islami yaitu Al-Qur'an dan Assunah. Dilihat dari sisi yuridis, jelas koperasi Syari'ah sangat unggul, bahkan oleh pendiri Republik Indonesia, secara khusus Koperasi Syari'ah memiliki tempat tersendiri dalam UUD RI 1945, demikian pula dengan Undang-Undang Koperasi Syari'ah. Aspek permodalan, di samping modal sendiri yang berasal dari simpanan anggota, pemerintah cukup memanjakan koperasi Syari'ah, sehingga cukup banyak bantuan permodalan untuk koperasi Syari'ah. Dilihat dari aspek pemasaran, koperasi Syari'ah juga memiliki keunggulan mengingat koperasi Syari'ah memiliki pasar internal yaitu anggota koperasi Syari'ah itu sendiri.

Kata Kunci : Kewirausahaan Dan Kinerja Pegawai, PUSKOPSYAH.

A. Pendahuluan

Koperasi memiliki peranan yang sangat strategis dalam perekonomian Indonesia, namun untuk meningkatkan kinerja koperasi agar bisa sejajar dengan pelaku ekonomi yang lainnya (BUMN dan Swasta) tidak semudah membalikkan telapak tangan. Untuk meningkatkan kinerja koperasi diperlukan pegawai yang memiliki sikap kewirausahaan. Performa ini dianggap sangat penting mengingat organisasi tidak dapat bertahan tanpa kontribusi berarti dari para pegawainya. Banyak aspek dari pegawai yang dapat dikategorikan sebagai bentuk kinerja. Kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan, pengetahuan terhadap tugas yang dilimpahkan, kreativitas, kerjasama, ketergantungan, inisiatif dan kualitas pribadi akan menjadi ukuran dari penilaian kinerja yang dihubungkan dengan sikap kewirausahaan yang dimiliki para pegawai.

Pada sisi lain, koperasi Syari'ah sebetulnya memiliki banyak keuntungan, seperti aspek yuridis, aspek permodalan, pemasaran dan Koperasi Syari'ah dibentuk dengan tujuan berdasarkan pada Syari'ah Islami yaitu Al-Qur'an dan Assunah. Dilihat dari sisi yuridis, jelas koperasi Syari'ah sangat unggul, bahkan oleh pendiri Republik Indonesia, secara khusus Koperasi Syari'ah memiliki tempat tersendiri dalam UUD RI 1945, demikian pula dengan Undang-Undang Koperasi Syari'ah. Aspek permodalan, di samping modal sendiri yang berasal dari simpanan anggota, pemerintah cukup memanjakan koperasi Syari'ah, sehingga cukup banyak bantuan permodalan untuk koperasi Syari'ah. Dilihat dari aspek pemasaran, koperasi Syari'ah juga memiliki

keunggulan mengingat koperasi Syari'ah memiliki pasar internal yaitu anggota koperasi Syari'ah itu sendiri.

Fenomena yang terjadi saat ini yang peneliti dapatkan melalui proses wawancara¹ dan pengamatan langsung kepada beberapa pegawai dan karyawan pada PUSKOPSYAH (Pusat Koperasi Syariah) Cabang PadaSuka Bandung, masih banyak pegawai dan karyawan belum memiliki jiwa Kewirausahaan (*Entrepreneurship*) padahal orang yang memiliki jiwa Kewirausahaan adalah mereka yang selalu melihat setiap sudut kehidupan dunia sebagai peluang. Berpikirnya sangat analitis, melihat segala sesuatu dalam gambar yang besar. Di sini dapat di simpulkan bahwa sifat jiwa Kewirausahaan yang baik akan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan (Koperasi Syariah). Apabila kinerja perusahaan baik maka salah satu faktor penyebabnya baiknya kinerja para karyawannya. Di PUSKOPSYAH jiwa Kewirausahaannya dapat di bilang masih rendah tetapi kinerja para karyawan dapat di bilang baik, hal ini bertolak belakang dengan teori etos Kinerja Islami, yang berbunyi apabila jiwa Kewirausahaan karyawan baik maka kinerja karyawan itupun dapat di katakan baik, sehingga kinerja perusahaan (PUSKOPSYAH) akan baik pula. Pernyataan-pernyataan ini merupakan fenomena yang menarik yang perlu dibuktikan dengan data yang perlu di analisis dalam penelitian ini. Oleh Karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : **“Hubungan Sikap Kewirausahaan (*Entrepreneurship*) Terhadap Kinerja Pegawai Pada PUSKOPSYAH (Pusat Koperasi Syariah) Cabang Padasuka Kota Bandung”**.

Adapun tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui sikap kewirausahaan pegawai Puskopsyah, Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai Puskopsyah, Untuk mengetahui hubungan sikap kewirausahaan dalam menunjang kinerja pegawai pada Puskopsyah.

B. Landasan Teori

Sikap merupakan kesiapan dalam merespon aksi yang diberikan obyek disekitarnya. Sikap juga didefinisikan sebagai suatu penghayatan terhadap suatu objek serta merupakan arah yang membingbing perilaku individu untuk bertindak terhadap objek tersebut.

Sehubungan dengan konsep kewirausahaan yang berasal dari bahasa inggris yaitu *entrepreneurship*, Buchari Alma mengemukakan pengertian kewirausahaan sebagai “suatu proses melakukan sesuatu yang baru dan berbeda dengan tujuan menciptakan kemakmuran bagi individu dan memberi tambahan nilai pada masyarakat”. *Entrepreneur* sendiri yang dalam bahasa Indonesia diterjemaahkan menjadi wirausaha didefinisikan sebagai “orang yang menciptakan kemakmuran dan juga proses peningkatan nilai tambah melalui gagasan yang dimilikinya, serta memadukan berbagai daya yang ada dan membuat gagasan menjadi kenyataan.”² Sedangkan menurut Suryana istilah kewirausahaan berasal dari terjemahaan *entrepreneurship*, yang dapat diartikan sebagai “*the backbone of economy*”, syarat pusat perekonomian atau sebagai “*tailbone of economy*”, yaitu pengendali perekonomian suatu bangsa.³

¹ Hasil wawancara dengan Bapak Yusuf, sebagai manajer PUSKOPSYAH, Bandung 28 Maret 2015

² Buchari Alma, *Kewirausahaan*, Bandung, 2000, hlm. 35

³ Suryana, *Kewirausahaan, Pedoman Praktis dan Kiat dan Menuju Sukses*, Jakarta, Salemba Empat, hlm. 14

Beberapa ciri kewirausahaan lain dikemukakan oleh Suryana dalam bentuk sebagai berikut :

1. Keinginan yang kuat berdiri sendiri;
2. Kemampuan untuk mengambil resiko;
3. Kemampuan untuk belajar dari pengalaman;
4. Memotivasi diri sendiri;
5. Semangat untuk bersaing;
6. Orientasi pada kerja keras;
7. Percaya pada diri sendiri;
8. Dorongan untuk berprestasi;
9. Tingkat energi yang tinggi;
10. Tegas;
11. Yakin pada kemampuan sendiri;
12. Tidak suka uluran tangan dari pemerintah atau pihak lain dari masyarakat;
13. Tidak tergantung pada alam dan berusaha untuk tidak menyerah pada alam;
14. Kepemimpinan;
15. Keorisinilan;
16. Berorientasi ke masa depan; dan penuh gagasan.⁴

Organisasi dalam menjalankan perannya akan bertumpu pada aktivitas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan ini dilakukan melalui kerja Sama yang dilakukan oleh setiap anggota organisasi. Tujuan organisasi akan dapat diwujudkan secara optimal jika didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik, jika kualitas dari para sumber daya manusia baik maka ia akan menghasilkan kinerja yang baik pula dan kondisi itu akan memberikan dampak pada hasil.

Kajian sikap dalam pengembangan organisasi koperasi dirasakan belakangan ini sangat penting, mengingat dari berbagai hasil penelitian kinerja organisasi dan usaha belum menunjukkan kondisi yang menggambarkan. Hal ini diantaranya disebabkan oleh belum optimalnya kinerja organisasi secara umum.

Kinerja sebagai salah satu kajian perilaku dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk di dalamnya faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Anwar Prabu Mangkunegara yang merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja sebagai berikut:

- *Human Performance* = *Ability* + *Motivation*
- *Motivation* = *Attitude* + *Situation*
- *Ability* = *Knowledge* + *Skill*⁵

Faktor kemampuan secara psikolog terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ (*Intelligent Qotient*) dan kemampuan reality (*Knowledge* + *Skill*). Artinya, pegawai dengan IQ tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

⁴ *Ibid*, hlm. 4

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosda Karya, 2001, hlm. 67

Selanjutnya, faktor motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seseorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap secara mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target yang akan dicapai, juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Metode ini digunakan metode deskriptif analisis dan metode korelasional yaitu penelitian dan pembahasan tentang sikap kewirausahaan yang mencakupi kesiapan bersaing, kemampuan menyelesaikan masalah, kesediaan menerima tanggung jawab, Mengambil resiko, memperhitungkan resiko, bersedia menanggung resiko, yakin akan kesuksesan masa depan, kemampuan Memanfaatkan peluang, sikap kewirausahaan yang dimiliki, mengevaluasi hasil kerja, mengharapkan Kritik. Dan pembahasan tentang kinerja yang mencakupi Menyelesaikan tugas, sampai tuntas, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tidak meninggalkan kantor, mendahulukan kualitas, kemampuan mencapai standar, teliti dan Peduli, memahami yang dikerjakan, banyak belajar, memiliki banyak ide, menyalurkan kreativitas, pekerjaan tidak terbengkal, kemampuan bekerja sama.

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0,199	Sangat rendah
0.20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Untuk mengetahui tingkat tanggapan responden terhadap sikap kewirausahaan adalah dengan menggunakan interval skor, dimana jumlah skor kriterium $5 \times 20 \times 34 = 3400$. $20 \times 34 = 680$. Untuk skor tinggi tiap butir 5, jumlah pertanyaan 20, jumlah responden 34 dan jumlah skor hasil pengumpulan data = 2871.

Penentuan kategori berdasarkan persentasi hasil jawaban kuesioner perdimensi dari indikator. Persentasi terbesar adalah 100% dengan acuan semua responden menjawab dengan skor 5. Penentuan interval kategori adalah persentase tertinggi 100 dibagi 5 (jumlah skala lingkaran) adalah 20 maka :

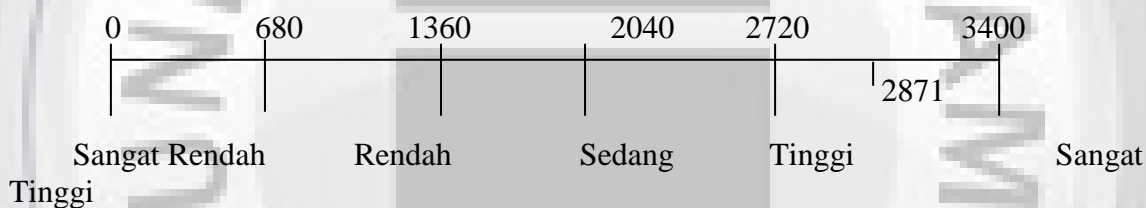
Jarak Interval	Kategori
0 % - 20%	Tidak baik
21% - 40%	Kurang baik
41% - 60%	Cukup baik
61% - 80%	Baik
81% - 100%	Sangat baik

Tabel : Tanggapan Terhadap Sikap Kewirausahaan

INDIKATOR	SKOR	SKOR IDEAL	persentase	Kategori
Tanggung Jawab	438	510	85,88	Sangat Tinggi
Resiko Yang Moderat	439	510	86,07	Sangat Tinggi
Kesuksesan Yang Akan Dicapai	437	510	85,68	Sangat Tinggi
Umpan Balik Yang Segera	289	340	85	Sangat Tinggi
Energi Yang Tinggi	284	340	83,52	Sangat Tinggi
Berorientasi Kemasa Depan	283	340	83,23	Sangat Tinggi
Kemampuan Pengorganisasian	275	340	80,88	Sangat Tinggi
Keberhasilan Dengan Uang	426	510	83,52	Sangat Tinggi
TOTAL	2871	3400		

Tingkat Tanggapan Responden Terhadap Sikap Kewirausahaan

Dengan demikian sikap kewirausahaan pada Puskopsyah, menurut persepsi 34 responden adalah $2871 : 3400 = 0,844 \times 100\% = 84,4\%$ ini berarti memiliki sikap kewirausahaan yang tinggi dari kriteria yang di tetapkan. Hal ini secara kontinum dapat di gambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan garis kontinum di atas, jumlah skor sebesar 2871 berada di interval 2720-3400, yaitu berada di daerah tinggi dan mendekati daerah sangat tinggi. Artinya bahwa sikap kewirausahaan yang dimiliki Puskopsyah memiliki sikap kewirausahaan yang tinggi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Sikap kewirausahaan pegawai Puskopsyah, hasil analisis kontinum memiliki skor 2.871, dengan skor tertinggi 3.400. Artinya sikap kewirausahaan berada di interval 2.720-3.400, yaitu berada di daerah tinggi dan mendekati daerah sangat tinggi. Artinya bahwa sikap kewirausahaan yang dimiliki pegawai Puskopsyah memiliki sikap kewirausahaan yang tinggi.
2. Kinerja Puskopsyah , hasil analisis kontinum memiliki skor 2.835, dengan skor tertinggi 3.400. Artinya kinerja pegawai berada di interval 2.040-3.400, yaitu berada di daerah baik dan mendekati daerah sangat baik. Artinya bahwa pegawai pada Puskopsyah memiliki kinerja pegawai yang baik.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan model korelasi Rank Spearman (RS) diperoleh nilai sebesar $=0,464$. Hal ini menunjukkan bahwa sikap kewirausahaan mempunyai hubungan sedang. Koefisien determinasi (Kd) diperoleh

21,53%, artinya sikap kewirausahaan dalam menunjang kinerja pegawai sebesar 21,53% dan sisanya sebesar 78,47% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- AA, Anwar Prabu Mangkunegara. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Acmad S. Ruky. (2001). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia
- Buchari Alma. (2003). *Kewirausahaan*. Bandung : Alfabeta.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Dini Astuti Angraeni. (2004). *Peran Sikap Kewirausahaan Dalam Menunjang Kinerja Pegawai Pada Koperasi Peternakan Sapi Bandung (KPSBU) Lembang*. Thesis UPI. Tidak diterbitkan.
- Fr. Maria Susila Sumartiningsih. (2004). *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Studi Kasus Pada Akademi Keperawatan Budi Luhur dan Ahmad Yani Cimahi*. Thesis UPI. Tidak diterbitkan.
- Gibson, James L. at. Al., (2002). *Organisasi Perilaku dan Struktur Jilid I*, alih bahasa Agus Darma. Jakarta : Erlangga.
- (2001). *Kewirausahaan, Manajemen Usaha Kecil (Buku 2)*. Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Karsa.
- Marihot Tua Effendi Hariandja. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mar'at. (2001). *Sikap Manusia Perubahan Serta Pengaruhnya*. Bandung : Ghalia Indonesia.
- Noer Soetrisno (2003). *Koperasi Indonesia : Potret dan Tantangan*. *Jurnal Ekonomi Rakyat*, (Tersedia: http://www.ekonomirakyat.org/edisi_17/artikel-5.htm)
- Rivai, Vethrizal. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dan Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sondang P. Siagian. (1985). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Ilham Jaya.
- Sugiono. (2003). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi XII, Jakarta, Rineka Cipta.
- Suryana. (2003). *Kewirausahaan, Pedoman Praktis: Kiat dan Menuju Sukses*. Jakarta : Salemba Empat.

Winardi. (2004). Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta. Kencana.

