

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan sebuah lembaga dimana tempat berkumpulnya orang-orang yang memiliki tujuan bersama. Organisasi juga digunakan secara terencana, dipimpin dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya (*money, material, machine, method, environment*), sarana prasarana secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Demi mencapai tujuan bersama dalam berorganisasi maka, berbagai komponen dalam organisasi harus bersinergi serta saling mendukung agar tujuan yang dicita-citakan sebelumnya dapat tercapai. Namun sangat disayangkan jika kerja sama dalam organisasi itu sendiri tidak terjalin secara baik maka akan timbul ketidakpuasan karyawan dalam kerja.

Kinerja karyawan atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu (Mangkunegara 2009:18) Kinerja dinyatakan berkualitas tinggi apabila karyawan bekerja mengacu pada visi, misi, tujuan, sasaran dan target koperasi yang disusun untuk menjawab berbagai perubahan dengan menggerakkan seluruh potensi sumber daya yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja karyawan yang sangat penting karena menentukan baik buruknya kualitas organisasi. 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.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pelatihan dan merupakan suatu proses pengembangan keberhasilan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Dengan tingkat pelatihan yang baik maka karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk dapat dikembangkan sebagai model yang akan mencapai kinerja yang baik dimasa yang akan datang. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan mengikuti pelatihan.

Kaswan (2012:2), dalam Sugiarti (2016), pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Kita sering mendengar sebuah perusahaan atau lembaga mengadakan pelatihan kerja bagi karyawannya. Adanya pelatihan kerja mampu meningkatkan pengetahuan serta keterampilan karyawan, sehingga tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya akan semakin besar. Faktor pelatihan merupakan aktivitas yang diprogramkan untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengalaman dan pengetahuan. Output yang diharapkan dari pelatihan adalah terciptanya sumber daya manusia yang terlatih sehingga mampu mengerjakan tugas operasionalnya.

Secara spesifik, proses pelatihan itu merupakan serangkaian tindakan yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan

upaya pencapaian tujuan organisasi. Secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan dari para karyawan secara perorangan. Selanjutnya pelatihan juga harus ditunjang dengan disiplin kerja dari karyawan agar bermanfaat bagi individu (tenaga kerja) itu sendiri maupun organisasi atau perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja.

Hasibuan (2016), disiplin adalah sifat kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Karyawan yang disiplin dalam bekerja cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan perusahaan, datang ke kantor tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab, dan menaati aturan-aturan lainnya diperusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang diterapkan dalam koperasi masuk izin dan pulang kerja sesuai jadwal yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Koperasi merupakan satu-satunya bentuk usaha yang termuat dalam pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun

1945 ditegaskan bahwa “perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan”. Ketentuan tersebut sesuai dengan prinsip koperasi, karena itu koperasi mendapat misi untuk berperan nyata dalam menyusun perekonomian yang berdasar atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi yang mengutamakan kemakmuran masyarakat bukan kemakmuran orang seorang. Koperasi tidak hanya merupakan satu-satunya bentuk perusahaan yang secara konstitusional dinyatakan sesuai dengan susunan perekonomian yang hendak dibangun di negeri ini, tapi juga dinyatakan sebagai sokoguru perekonomian nasional.

Perkembangan koperasi yang semakin pesat mengakibatkan semakin banyaknya koperasi yang muncul sehingga menimbulkan persaingan yang sangat ketat antara koperasi yang satu dengan koperasi yang lain. Untuk memenangkan persaingan tersebut koperasi berusaha mencari strategi agar menarik minat nasabah untuk menabung. Dengan persaingan yang semakin ketat, setiap koperasi berlomba-lomba dalam melakukan pelayanan yang terbaik dalam melayani masyarakat.

Koperasi Simpan Pinjam Kredit Union Serviam Cabang Penfui adalah salah satu badan usaha yang pinjaman pada anggotanya baik pinjaman produktif maupun konsumtif. Pinjaman produktif meliputi pinjaman untuk pertanian, peternakan, jasa dan perdagangan. pinjaman konsumtif meliputi pinjaman untuk pendidikan, perumahan, dan kesehatan. Salah satu cara Unit Koperasi Simpan Pinjam Kredit Union Serviam memotivasi karyawannya agar bekerja lebih baik ialah dengan memberikan berbagai jenis kompensasi kepada karyawan. Pinjaman yang mengarahkan melalui pelatihan akan

menciptakan kondisi dimana karyawan mendapatkan inspirasi dan tambahan semangat untuk bekerja dan membuat kinerja karyawan semakin baik. Namun bagi lembaga yang kurang memberikan pelatihan kepada karyawannya akan menyebabkan tidak tercapainya tujuan yang diinginkan.

Salah satu permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi oleh koperasi saat ini adalah masalah kinerja karyawan. Sebagai tanda dan masalah kinerja karyawan ini diantaranya adalah: 1). Tidak tercapainya target pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawan; 2). Waktu penyelesaian pekerjaan yang sering tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan; 3). Kualitas pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan; 4). Sering terjadi kesalahan dalam bekerja; dan lain sebagainya. Hal ini tentu saja dapat merugikan Koperasi Simpan Pinjam Kredit Union Serviam jika tidak diperbaiki. Dalam menjalankan kegiatan yang ada di Koperasi Simpan Pinjam Kredit Serviam dijalankan oleh 38 karyawan yang diberikan tugas dan tanggung jawab untuk pencapaian kinerja.

Adapun pencapaian kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kredit Union Serviam dapat dilihat dari data jumlah pegawai dan Uraian kerja masing-masing.

Tabel 1.1**Capaian Kinerja Karyawan KSP CU
Serviam Cabang Penfui Tahun 2020**

No.	Jabatan	Uraian kerja	Jumlah karyawan	Rencana	Realisasi	Deviasi
1	Manajer	Mengkoordinasikan seluruh kegiatan usaha, administrasi, serta memberikan pelayanan administrative kepada pengurus dan pengawas	1 orang	100	70	30
2	Kasie keuangan dan Kabag Kredit	Memberikan pelayanan yang professional kepada anggota dan calon anggota	15 orang	80	50	30
3	Staf umum dan Pengendalian	Mengatur aktivis sedemikian rupa dari perencanaan dan penyusunan anggaran.	16 orang	60	50	10
4	Kasir/ Teller	Melayani pencairan pinjaman sesuai dengan jumlah yang tercantum dalam surat perjanjian pinjaman Bertanggung jawab atas keamanan uang kas di unit simpan pinjam	6 orang	40	30	20
Total			38	280	200	90

Sumber: Koperasi Simpan Pinjam Kredit Union Seviyam Cabang Penfui 2021

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah tugas yang terealisasi tidak sesuai dengan yang direncanakan sehingga mengakibatkan banyak pekerjaan yang menyimpang. Capaian tersebut menunjukkan capaian kerja yang kurang baik karena dibawah standar yang telah ditentukan. Selain itu terdapat penguasaan pekerjaan dibidang pelayanan Anggota sehingga terdapat keterlambatan dalam melayani Anggota. Hal ini membuat pelayanan yang diberikan kurang efektif sehingga mengakibatkan kinerja menurun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan General Manager KSP CU Serviam Benediktus Seran beliau mengatakan bahwa kegiatan pelatihan

management akuntansi dasar secara sistem selama ini para karyawan sudah mengetahui namun secara manual belum memahami terutama pada pembukuan. Kegiatan pelatihan penguatan kapasitas management akuntansi dasar diikuti oleh angkatan 20 dan 21 yang baru. Dikarenakan dimasing-masing cabang pembantu diberikan target kerja dengan memberikan laporan pembukuan tiap bulan. Beliau berharap melalui pelatihan penguatan kapasitas management kepada karyawan baru dapat meningkatkan kemampuan dan kapasitas management sehingga dapat bekerja dengan baik demi berkembangnya KSP CU Serviam kedepannya. Untuk mengembangkan potensi yang dimiliki para karyawan yaitu dengan mewajibkan seluruh karyawan untuk mengikuti kegiatan Pelatihan diselenggarakan oleh pihak-pihak yang berkompeten dibidangnya. Pada tabel 1.2 disajikan data pelatihan karyawan pada Koperasi Serviam Cabang Penfui

Tabel 1.2

**Data Jenis Pelatihan Karyawan KSP CU
Seviam Cabang Penfui Kupang 2020**

No.	Jenis pelatihan	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Jumlah peserta	Yang mengikuti	Jumlah peserta	Yang mengikuti
1	Pelatihan sertifikasi	8 orang	4 orang	11 orang	-
2	Pelatihan bagi pelatih (TOT)	6 orang	5 orang	8 orang	-
3	Lokakarya dan Workshop	22 orang	20 orang	27 orang	23 orang
4	Pelatihan Akuntansi	1 orang	-	8 orang	6 orang
5	Pelatihan dari gerakan	4 orang	3 orang	28 orang	9 orang

Sumber: koperasi simpan pinjam kredit union serviam 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan oleh Koperasi Simpan Pinjam Kredit Union Serviam Penfui disetiap tahun pada pelatihan Sertifikasi tahun 2019 jumlah peserta yang

mengikuti 4 orang karyawan dari 8 orang karyawan yang dipilih. Dan pelatihan bagi TOT jumlah peserta 6 orang yang mengikuti hanya 5 orang kemudian pada tahun 2020 untuk pelatihan TOT jumlah 8 orang dan yang mengikuti pelatihan tidak ada, namun, 2020 tidak ada peserta yang mengikuti pelatihan sertifikasi. Hal ini disebabkan karena belum ada evaluasi pelatihan. Sedangkan pelatihan lokakarya dan workshop dan juga pelatihan dari gerakan pada tahun 2019, 2020 mengalami peningkatan bagi jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan. Kemudian pelatihan Akuntansi jumlah peserta 1 orang, yang mengikuti pelatihan tidak ada. Pada tahun 2020 jumlah peserta bagi pelatihan Akuntansi 8 orang yang dipilih hanya 6 orang.

Selain dari pelatihan yang dilakukan adalah melalui penerapan disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Kredit Union Serviam Cabang Penfui diukur dari ketepatan waktu datang dan pulang, tidak sering izin. Dengan demikian dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan.

Hasil pra *survey* mengenai indikator rendahnya disiplin kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Kredit Union Serviam dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3

**Data Kehadiran Karyawan KSP CU
Serviam Cabang Penfui (9 bulan terakhir) 2020**

No.	Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja karyawan	Kehadiran karyawan	Absen (Orang)
1	Januari	38	27	29	9
2	Februari	38	27	28	10
3	Maret	38	27	29	9
4	April	38	27	27	11
5	Mei	38	27	29	13
6	Juni	38	27	26	12
7	Juli	38	27	32	6
8	Agustus	38	27	29	8
9	September	38	27	28	10

Sumber data: Koperasi Simpan Pinjam Kredit Union Serviam 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 data presensi menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan masih belum memenuhi tuntutan pada Koperasi Simpan Pinjam Kredit Union Serviam Cabang Penfui. Jumlah karyawan yang tidak disiplin masih cukup tinggi perbulannya yang ditunjukkan melalui ketidakhadiran karyawan, hal ini akan berdampak pada penurunan pencapaian yang sudah ditetapkan oleh koperasi. Jika terus dibiarkan akan menjadi kerugian bagi Koperasi Simpan Pinjam Kredit Union Serviam Cabang Penfui karena kehadiran karyawan berkaitan dengan target yang ingin dicapai oleh Koperasi Simpan Pinjam Kredit Union Serviam Cabang Penfui dimana aktivitas karyawan berhubungan langsung dengan Anggota dan Nasabah Koperasi. Maka disiplin kerja untuk karyawan sangat diperlukan, jika karyawan kurang disiplin dalam kehadiran akan mengakibatkan efektifitas dalam pekerjaan terganggu. Berdasarkan indikator Disiplin Kerja dapat di ukur dari: 1) kehadiran 2). Ketaatan pada peraturan kerja 3). Ketaatan pada standar kerja 4). Tingkat kewaspadaan tinggi 5). Bekerja etis.

Berdasarkan wawancara dengan 12 orang karyawan peneliti mendapatkan informasi bahwa yang menjadi penghambat disiplin kerja adalah kondisi rumah yang jauh dan kurangnya sanksi teguran yang tegas apabila tidak menjalankan program tentang disiplin kerja karyawan. Dan beberapa faktor yang menjadi penghambat disiplin kerja adalah rendahnya disiplin jam masuk kantor dan juga rendahnya pengawasan dari pimpinan atau atasan.

Untuk mendukung penelitian yang diteliti lebih lanjut maka penulis menggunakan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel yang diteliti sebagai berikut Daniati (2019) Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Edi, dkk (2014) hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh tidak signifikan antara pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian Pungarso dan Susanti (2016) Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan menurut Bawelle dan Sepang (2016) Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas atas mengenai pelatihan dan disiplin kerja maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Kredit Union Serviam Cabang Penfui”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Kredit Union Serviam Cabang Penfui?
2. Apakah pelatihan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kredit Union Serviam Cabang Penfui?
3. Apakah pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kredit Union Serviam Cabang Penfui?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Union Serviam Cabang Penfui.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pelatihan dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Union Serviam Cabang Penfui.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Union Serviam Cabang Penfui.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Koperasi Kredit Serviam Cabang Penfui

Hasil penelitian ini dapat diharapkan menjadi pertimbangan dan masukan bagi Koperasi Kredit Union Serviam Cabang Penfui dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan yang lebih baik.

2. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memperkaya bahan pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi penulis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menelaah sejauh mana ilmu yang peneliti pelajari berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilapangan.