

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur, jika individu atau sekelompok karyawan mempunyai kriteria atau standar keberhasilan atau tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. (Moeheriono,2012:95)

Kinerja menurut Mangkunegara (2005:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan antara lain termasuk kuantitas output,

kualitas output, jangka waktu output, dan kehadiran ditempat kerja. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati, sehingga kinerja merupakan hasil yang penting dalam organisasi atau perusahaan.

Karyawan akan memperoleh kinerja yang baik apabila diterapkannya pelatihan baik untuk karyawan yang baru maupun karyawan lama sehingga, karyawan dapat memperoleh, mempelajari sikap, kemampuan keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan. Pada definisi diatas pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan, dalam kaitanya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seseorang karyawan. Keterampilan meliputi menjalankan tugas, mengadakan variasi, pengetahuan, meliputi kelincahan mental, berpikir dari segala arah, fleksibel konsep, kecepatan, bekerja keras, mampu berkomunikasi, rasa ingin tahu tentang pengetahuan terbuka dan menerima informasi atau gagasan baru, arah hidupnya mantap dan mandiri.

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi “. Oleh

karena itu, proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi. Pelatihan dapat dibanding secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para karyawan dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam melaksanakan tugas. Pelatihan juga merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau lama, dengan keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan yang diberikan secara adil kepada karyawan juga merupakan bentuk motivasi karyawan, agar dapat berjalan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan kinerja perusahaan.

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dikelola untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, karyawan perlu mendapatkan motivasi supaya dapat bekerja dengan maksimal dan perlu mendapatkan pelatihan untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Ada beberapa unsur atau faktor yang mendukung kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal lebih banyak ditimbulkan oleh dorongan yang muncul dari diri para pekerja itu sendiri, seperti memberikan motivasi kerja. Sementara faktor eksternal ditimbulkan oleh dorongan dari luar diri mereka sendiri. Dalam hal ini, misalnya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan agar karyawan memiliki tambahan bekal keterampilan serta

pengetahuan sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya melalui pemberian pelatihan dan motivasi kerja.

Motivasi sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, motivasi juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagal dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk suatu pekerjaan baru. Pendapat lain, motivasi adalah sebagai pendorong yang dimiliki individu untuk melakukan tindakan tertentu berdasarkan kebutuhan. Pada skala perusahaan, motivasi individu dapat dipahami sebagai dorongan untuk mencapai tujuan perusahaan dan dirinya. Kebutuhan ini akan menimbulkan tegangan, sehingga menciptakan dorongan atau upaya memenuhi kebutuhannya tersebut. Pada saat kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, maka individu akan mengalami penurunan tekanan. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebagai penggerak atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan oleh pimpinan kepada karyawan

Koperasi Swasti Sari Kupang merupakan salah satu koperasi kredit yang masih tetap bersaing dan berkembang hingga saat ini lalu, muncul pikiran untuk membentuk sebuah koperasi kredit atau Credit Union. Pada tanggal 01 Februari 1988, atas inisiatif Sr. Carolie, mendirikan sebuah koperasi untuk kalangan guru SD dan pegawai Yaswari dengan nama: CU

Swasti Sari. Tujuan didirikannya CU ini adalah untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi masyarakat dalam mewujudkan kehidupan demokratis ekonomi dengan ciri-ciri demokratis, kebersamaan, kekeluargaan dan keterbukaan untuk meningkatkan dan memajukan kesejahteraan anggotayang berpihak pada kesejahteraan bersama dengan melandaskan pada kekuatan yang berasal dari anggota. Kesejahteraan yang ingin dicapai dalam koperasi kredit adalah kesejahteraan lahir dan batin, sehingga menciptakan modal bersama guna dipinjamkan diantara sesama mereka dengan bunga yang layak serta untuk tujuan produktif dan kesejahteraan. Oleh karena itu harus dikelola secara professional dengan meningkatkan kinerja usaha dari koperasi tersebut.

Salah satu elemen kinerja koperasi ialah kinerja karyawan Kopdit Swasti Sari Kupang seperti tertera pada Tabel 1.1 berikut ini

**Tabel 1.1**

**Target pencapaian Sasaran Kinerja Kopdit SwastiSari**

Tahun	Sasaran Kerja	Target	Realisasi	Deviasi	%
	Target Aset	314.790.425.63	360.747.671.348	54.024.754.41	82.83%
2015	Target Pendapatan	20.232.709.346	18.631.169.293	1.601.536.053	92.08%
	Target SHU	2.244.246.343	701.502.933	1.542.761.410	31.25%
	Target Beban	19.117.733.339	15.459.354.912	3.658.378.487	80.86%
	Target Total Individu	27.465	14.032	13.433	52.54%
	<b>Rata-rata</b>				<b>67.91%</b>
2016	Target Aset	445.532.392.14	421.469.193.422	34.064.198.17	92.52%
	Target Pendapatan	29.556.747.975	24.426.155.918	5.310.592.057	82.64%
	Target SHU	1.513.507.204	2.674.595.218	561.088.014	35.24%
	Target Beban	27.633.159.429	20.086.308.756	7.546.852.670	72.16%
	Target Total Individu	39.255	19.425	19.830	49.48%
	<b>Rata-rata</b>				<b>66.41%</b>

2017	Target Aset	37.113.157.171	78.419.234.969	299.693.922.2	20.79%
	Target Pendapatan	23..522.639.550	6.034.108.425	17.488.531.12	25.65%
	Target SHU	1.030.728.576	482.836.628	547.889.948	25.11%
	Target Beban	22.086.309.579	5.546.849.667	16.539.460.08	46.84%
	Target Total Individu	31.767	16.009	15.758	50.39%
	<b>Rata-rata</b>				<b>33.76%</b>

**Sumber: RAT Koperasi Swasti Sari tahun 2015-2017**

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat perkembangan kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari antara tahun 2015 dan tahun 2017. Pada tahun 2015 persentase pencapaian sasaran kerja sebesar 67.91% peningkatan persentase ini karena ada beberapa faktor antara lain: Pelayanan terhadap anggota yang tepat waktu seperti melayani formulir permohonan menjadi anggota baru, melayani administrasi pembukaan rekening baru, penyimpanan anggota yang meningkat dan pembagian SHU yang tepat waktu. Sedangkan pada tahun 2017 terjadi Deviasi sebesar 9% sehingga persentase pencapaian sasaran kerja tahun 2016 hanya 33.76%. Penurunan persentase ini menurut manajer karena disebabkan oleh karena motivasi kerja pada karyawan mengalami penurunan seperti: tidak ada niat dan kesungguhan dari karyawan untuk melakukan pekerjaan (lalai dalam melaksanakan tugas, tidak ada target yang ingin dicapai, karena motivasi tidak harus bekerja karena ada perintah tetapi bekerja sesuai dengan tugas

Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan diperusahaan yaitu dengan diadakan program pelatihan kerja bagi karyawan yang tertera pada Tabel 1.2 di bawah ini.

**Tabel 1.2**

**Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Karyawan Tahun 2017**

No	Program pelatihan	Target	Realisasi	Belum Teralisasi
1.	Pelatihan Etos Kerja karyawan	10 kali	5 kali	5
2	<i>Skill Training</i> karyawan	7 kali	3 kali	4
3	Pelatihan ulang ( <i>Retraining</i> )	11 kali	7 kali	4

**Sumber : Koperasi Swasti Sari**

Pada Tabel 1.2 diatas,dilihat bahwa program pelatihan kerja yang tertinggi padatahun 2017 yaitu pelatihan ulang untuk semua karyawan dengan target 11 kali, tapi yang dicapai sebanyak 7 kali dan belum teralisasi sebanyak 4, sedangkan untuk pelatihan kemampuan (*Skill Training*) dengan target 7 kali, tapi yang dicapai 3 kali dan belum teralisasi 4 kali. Perlu ditingkatkan pelaksanaan program pelatihan bagi karyawan karena pelatihan merupakan bagian penting untuk diterapkan bagi semua karyawan baik karyawan baru maupun karyawan lama, dan pelatihan etos kerja kerja karyawan Kopdit Swasti Sari Kota Kupang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan Kopdit Swasti Sari menyatakan : bahwa motivasi kerja yang diberikan Kopdit Swasti Sari kurang baik, karena: 1). Minimnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi, 2). Kurangnya Karyawandisiplin, 3). Fasilitas kerja yang kurang memadai juga tidak dapatmelancarkan aktivitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab, dan 4). Sering terjadinya pergantian (mutasi)karyawan

sehingga menyebabkan terjadinya tidak semangat kerja. Motivasi merupakan mendorong seseorang melakukan, bersikap dan bertingkah laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi akan menjadi positif apabila seseorang merasa senang dan tertarik pada pekerjaan, namun motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mencapai hasil yang terbaik sesuai yang diharapkan. Berdasarkan latar belakang di atas peran Pelatihan, dan Motivasi Kerja penting bagi perusahaan, maka dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan pada Kopdit Swasti Sari.

Berdasarkan latar belakang di atas peran pelatihan dan motivasi kerja penting bagi perusahaan, maka dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopdit Swasti Sari Kupang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang penelitian di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tentang pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Kopdit Swasti Sari?
2. Apakah pelatihan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopdit Swasti Sari?
3. Apakah pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopdit Swasti Sari?



### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran tentang pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada Kopdit SwastiSari
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Kopdit SwastiSari
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Kopdit SwastiSari

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini terdiri dari:

#### 1. Bagi Kopdit SwastiSari

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan-perbaikan terhadap pelatihan dan motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada , sehingga diharapkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi, serta dapat memberikan kontribusi kepada operasi maupun pihak-pihak yang berkepentingan.

#### 2. Bagi Peneliti Lain

Melalui penelitian ini diharapkan pembaca dapat memperoleh informasi mengenai pengaruh pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagi peneliti lanjutan, khususnya Manajemen SDM.