

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu dalam hal ini perusahaan dituntut untuk mengelola sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan perusahaan. Dengan demikian perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan dan meningkatkan keuntungan yang diperoleh, tetapi juga dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia usaha.

Sumberdaya manusia sebagai asset organisasi yang tidak dapat disamakan dengan jenis asset lainnya. Hal ini dikarenakan sumberdaya manusia mempunyai karakteristik yang unik dan tidak dimiliki oleh sumberdaya lainnya yaitu: adanya kreativitas yang dimiliki, adanya pola pikir, daya nalar dan penyesuaian terhadap lingkungan. Sumberdaya manusia mempunyai peran penting dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Manusia merupakan sumberdaya yang menyediakan berbagai teknik dan program yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya yang dimiliki oleh organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu,

keberhasilan suatu organisasi akan sangat bergantung bagaimana pihak manajemen dalam hal ini pemimpin mengelola sumberdaya manusia yang dimiliki sehingga mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Setiap organisasi pemerintah 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 (Wardono, 2012). 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 ketrampilan 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 (Wardono, 2012).

Motivasi dan prestasi kerja mempunyai hubungan yang positif (Armstrong, 1989). Artinya meningkatnya motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi kerja yang lebih baik. Melalui pelatihan dan motivasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Untuk mengikuti pelatihan diperlukan motivasi agar memberikan hasil yang maksimal. Dengan adanya motivasi pelatihan ini maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kinerja adalah gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi (Waldman, 1994). Pendapat lain menunjukkan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu atau kelompok sesuai dengan tanggung-jawabnya (Mangkunegara, 2001). Dari kedua definisi itu dapat disimpulkan bahwa kinerja terdiri dari tiga komponen yaitu komponen kualitas, kuantitas dan efektifitas dimana ketiga komponen ini tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu kinerja karyawan dapat dilihat dari sudut pandang kualitas, kuantitas dan efektifitas.

Pemberdayaan sumberdaya manusia penting untuk dilakukan agar manusia memiliki semangat kerja yang tinggi agar mampu mempercepat tercapainya tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan. Namun demikian, keberadaan sumberdaya manusia tidak akan efektif jika tidak ada perencanaan dan pengendalian yang baik. Oleh karena itu, agar

manajemen organisasi menjadi efektif dan efisien maka manajemen harus mampu memahami secara benar. Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (ability) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan individu dan kelompok agar dapat memberikan sumbangan kepada efektifitas dan efisiensi organisasi. Melalui kemampuan, pengetahuan, dan ketrampilan karyawan yang memadai tersebut dan sesuai dengan bidang tugas akan dapat memberikan kontribusi kepada peningkatan efektifitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Sedangkan apabila karyawan atau pegawai organisasi tidak atau kurang memiliki kemampuan pengetahuan dan ketrampilan, selain menjadi beban organisasi, juga akan menjadikan organisasi tersebut kurang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi individu – individu sebagai bagian dari organisasi. Memberikan motivasi kepada sumberdaya manusia adalah upaya yang efektif agar manusia memiliki prestasi kerja. Motivasi merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan, insentif motivasi merupakan salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia untuk pengembangan, pengarahan, dan peningkatan efektivitas kerja individu. Motivasi kerja merupakan bentuk dorongan atau harapan seseorang untuk mencapai sesuatu dengan motivasi kerja yang baik diharapkan semua pekerjaan yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi akan berjalan secara efisien dan efektif. Motivasi kerja seorang individu antara lain dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja serta perlakuan yang adil dari pemimpin. Motivasi kerja penting sebagai langkah dalam percepatan dalam penyelesaian pekerjaan agar pencapaian visi dan misi organisasi mudah dilakukan. Karena dengan adanya motivasi yang baik akan menghasilkan kemauan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik namun tanpa adanya pelatihan yang akan meningkatkan kemampuan yang baik pula karyawan tidak dapat bekerja dengan baik begitu juga sebaliknya, jika seorang karyawan memiliki kemampuan namun tidak ada kemauan dalam bekerja, maka hasil kerja yang dihasilkan juga tidak akan maksimal.

Jadi adanya kemauan juga harus diiringi dengan adanya kemampuan sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan.

Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang **“PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM MANUNGGAL MAKMUR SURAKARTA”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Manunggal Makmur Surakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Manunggal Makmur Surakarta?
3. Apakah pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Manunggal Makmur Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Manunggal Makmur Surakarta
2. Untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Manunggal Makmur Surakarta
3. Untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris antara pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Manunggal Makmur

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi instansi yang terkait, hasil temuan penelitian ini diharapkan sebagai pertimbangan dalam peningkatan kinerja karyawan dan diharapkan juga dapat memberikan masukan kepada para pimpinan perusahaan perbankan agar lebih memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia.
2. Bagi akademisi, temuan penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi akademis yaitu ilmu pengetahuan dan pengembangan sumberdaya manusia khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk lebih memahami, menghayati dan memperluas pengetahuan yang dimiliki.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, definisi operasional penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan metode analisa data.

BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan tentang analisa data dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian dan saran-saran yang dapat diberikan.