

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang Masalah**

Organisasi adalah merupakan bentuk formal dari sekelompok manusia dengan tujuan individualnya masing-masing yang bekerjasama dalam suatu proses tertentu untuk mencapai tujuan bersama. Agar tujuan organisasi dan tujuan individu dapat tercapai secara selaras dan harmonis maka diperlukannya kerjasama dan usaha yang sungguh-sungguh dari kedua belah pihak (pengurus organisasi dan anggota organisasi) untuk bersama-sama berusaha untuk saling memenuhi kewajiban masing-masing secara bertanggung jawab, sehingga pada saat masing-masing mendapatkan haknya dapat memenuhi rasa keadilan baik bagi anggota organisasi/pegawai maupun bagi pengurus organisasi/pejabat yang berwenang, faktor manusia mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, pengembangan pengurus dan karyawan terhadap kinerja perusahaan sangat penting dalam menjalankan aktivitas organisasi karena pengembangan pengurus dan karyawan terhadap kinerja perusahaan merupakan hasil pelaksanaan suatu pembagian pekerjaan dan fungsi lewat hirarki otoritas dan tanggungjawab.

Pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas Perusahaan juga mengharapkan bahwa pengembangan pengurus dan karyawan terhadap kinerja perusahaan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan umum

karyawan agar pelaksanaan tujuan dan sifat-sifat kepribadian. dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap lebih efisien.

Maka dalam pengertian ini istilah pengembangan mencakup pengertian latihan dan pendidikan yaitu sebagai sarana untuk peningkatan umum karyawan. Banyak faktor yang menimbulkan pengembangan pengurus dan karyawan terhadap kinerja perusahaan diantaranya adalah pelatihan dan faktor pengembangan.

Pelatihan merupakan proses melatih; kegiatan atau pekerjaan, Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai Tenaga kerja.

Pelatihan sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen, pekerja tidak dapat bekerja dengan efektif apabila tidak didukung oleh kesetabilan organisasi yang menunjukkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan efektivitasnya dan keluwesan organisasi menunjukkan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan variasi jangka pendek akan volume-volume pekerjaan. Meskipun lingkungan kerja ini tidak secara langsung melaksanakan proses kegiatan, namun pelatihan akan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Menurut Nitisemito (1996: 35) Pelatihan atau training adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan

sikap, tingkah laku keterampilan, dan pengetahuan dari karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Dengan demikian, pelatihan yang dimaksudkan adalah pelatihan dalam pengertian yang luas, tidak terbatas hanya untuk mengembangkan semata-mata. Dari pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab nya.

Pengembangan karyawan merujuk pada semua bentuk kinerja karyawan, sebagai usaha-usaha untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan tujuan lebih efisien. Pengembangan suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoretis untuk tujuan yang umum. Penggunaan istilah pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) dikemukakan oleh para ahli yaitu Dale Yoder menggunakan istilah pelatihan untuk pegawai dan pengawas. Sedangkan istilah pengembangan ditujukan untuk pegawai tingkat management. Menurut T. Hani Handoko (2001 : 75) mendefinisikan Pengembangan merupakan kegiatan dimana manajemen menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang. Pengembangan mempunyai ruang lingkup luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan hubungan manusia ( *human relation* ) bagi manajemen tingkat atas dan menengah, sedangkan pelatihan dimaksud untuk pegawai tingkat bawah (pelaksana). Apabila kedua faktor tersebut diperhatikan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi itu sendiri. Menurut (Simamora, 1997) mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan Suprihanto (dalam srimulyo,1999 : 33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kinerja karyawan pada dasarnya hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Sulistiyani (2003, 223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Benardin dan Ruusel dalam Sulistiyani (2003, 223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individu, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari

banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bentuk untuk periode.

Informasi tentang kinerja karyawan adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan sama dengan jumlah atau rata-rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu.

Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (*trust*) yang tinggi di antara anggota-anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen. Agar karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang karyawan harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai dengan hasil yang baik juga memuaskan bagi perusahaan.

Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat terselesaikan adalah merupakan salah satu ukuran prestasi kerja karyawan yang baik (Srimulyo. 1999 : 33)

Koperasi. CUCT Credit Union Cindelars tumangkar Sleman - Yogyakarta bidang usaha yang bergerak dibidang jasa. Yang merupakan suatu kumpulan orang-orang untuk bekerja sama dengan kesejahteraan bersama. Koperasi CUCT tentunya mempunyai tenaga kerja yang mendukung usaha jasa perkoperasian, yaitu kerja sama diantara anggota dan para pengurus dalam kinerja koperasi untuk rangka mewujudkan kesejahteraan anggota dan masyarakat serta membangun perekonomian nasional. Sebagai gerakan ekonomi rakyat yang tentunya hal tersebut harus diseimbangi dengan faktor-faktor pendukung agar pengurus dan karyawan tetap berprestasi di pekerjaan mereka. Menurut Maier (dalam Moh As'ad, 2003) bahwa kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter menyatakan bahwa kinerja adalah "successful role achievement" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Moh As'ad, 2003). Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu

perusahaan pada suatu periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan dan pelatihan kerja fisik antara pengurus dan karyawan adalah hal yang termasuk mempengaruhi kepuasan kerja sehingga baik/buruknya kedua faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Menjadi permasalahan besar di Koperasi CUCT Sleman-Yogyakarta yaitu adanya faktor pengembangan dan pelatihan fisik yang memadai belum bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini jelas berbeda dari beberapa ungkapan para ahli dari beberapa buku-buku yang saya sebagai peneliti baca. Pengembangan dan pelatihan fisik yang sebanding dengan pekerjaan pengurus dan karyawan terhadap kinerja koperasi di Koperasi CUCT Sleman-Yogyakarta menurut pemilik belum begitu optimal dalam pencapaian dan mewujudkan prestasi kerja karyawan terhadap kinerja koperasi agar mencapai sempurna dalam pencapaian prestasi kerja karyawan, ini terbukti dari (hasil wawancara 22 oktober 2014) belum begitu konsisten karyawan dalam bekerja, karena rendahnya loyalitas dan tanggungjawab dalam bekerja.

Berdasarkan dari uraian dan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa ada permasalahan yang begitu menarik yang terlihat dan dapat dipecahkan dalam sebuah penelitian ini. Permasalahannya adalah bagaimana mengoptimalkan pelatihan dan pengembangan fisik agar tidak sangat berpengaruh pada prestasi kerja atau kinerja pengurus dan karyawan pada perusahaan, hal ini sangat tidak begitu sesuai dalam teori dan harapan.

Akan menjadi sebuah pertanyaan besar sebagai faktor/hal yang dapat menyebabkan pada kinerja koperasi di Koperasi CUCT Sleman Yogyakarta akan menjadi kurang optimal. Oleh sebab itu penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ‘ ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PENGURUS DAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KOPERASI PADA KOPERASI CUCT "CREDIT UNION CINDELARAS TUMANGKAR" SLEMAN YOGYAKARTA TAHUN 2006 - 2013’.

## **1.2.Batasan Masalah**

Dalam hal ini peneliti lebih terbatas meneliti ada tidaknya pengaruh pada pelatihan dan pengembnagan pengurus dan karywan terhadap kinerja karyawan,dan adapun variabel-variabel yang dimaksud diatas adalah :

### **1. Pelatihan**

Pelatihan akan diuji, agar dapat mengetahui ada tidaknya pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Penulis akan mengamati kinerja koperasi berdasarkan pelatihan fisik yang ada disekitar tempat pengurus dan karyawan bekerja.

### **2. Pengembangan**

Pengembangan yang dimaksud disini adalah pengurus dan karyawan dipilih dari kalangan dan oleh anggota dalam suatu rapat anggota. Ada kalanya rapat anggota tersebut tidak berhasil memilih seluruh anggota pengurus dan karyawan dari kalangan anggota sendiri, hal



demikian umpamanya terjadi calon-calon yang berasal dari kalangan-kalangan anggota sendiri tidak memiliki kesanggupan yang diperlukan untuk memimpin koperasi yang bersangkutan. Penulis akan mengamati ada tidaknya pengaruh pengembangan terhadap kinerja koperasi.

### 3. Kinerja Koperasi

Kinerja Koperasi yang dimaksud adalah Prestasi kerja secara individual yang setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya, yaitu kualitas, disiplin, tanggungjawab, kerjasama, loyalitas, dan kejujuran.

### **1.3.Perumusan Masalah**

Dari batasan masalah diatas, Penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: *“Apakah pelatihan dan pengembangan pengurus dan karyawan berpengaruh secara persial dan simultan terhadap kinerja koperasi ?*

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang akan dicapai melalui penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pelatihan pengurus dan karyawan terhadap kinerja koperasi
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pengembangan pengurus dan karyawan terhadap kinerja koperasi

## **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

### **1. Bagi Universitas Mercu Buana Yogyakarta**

Dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan untuk penelitian selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pengetahuan tentang prestasi belajar yang ada hubungannya dengan cara belajar yang dimiliki mahasiswa.

### **2. Bagi Perusahaan**

Mempelajari mengetahui pengaruh kinerja karyawan dengan memperhatikan pelatihan dan pengembangan yang berkaitan dengan kinerja perusahaan untuk para karyawannya.

### **3. Bagi Masyarakat**

Memberikan sumbangan pengetahuan dan pemikiran arti pentingnya pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja koperasi.

### **4. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dengan terjun langsung ke lapangan dan memberikan pengalaman belajar yang menumbuhkan kemampuan dan keterampilan meneliti serta pengetahuan yang lebih mendalam terutama pada bidang yang dikaji.

### **5. Bagi Dosen**

Sebagai masukan dalam mengelola dan meningkatkan strategi belajar mengajar serta mutu pengajaran dengan dengan mengetahui pola-pola cara

belajar mahasiswa maka dosen dapat menyesuaikan proses belajar mengajar yang diciptakan.

6. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.