

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Peningkatan kinerja adalah usaha perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Sasaran kinerja yang ditetapkan adalah individu secara spesifik, dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggungjawab karyawan. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2005: 68).

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi dimana orang-orang atau karyawan tersebut memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi karena manusia memberikan kontribusi terbesar dibandingkan dengan faktor-faktor yang lain. Untuk mendapatkan tenaga kerja atau karyawan yang cakap, maka bagian SDM dalam suatu perusahaan harus mengadakan penarikan tenaga kerja atau karyawan secara selektif agar sesuai dengan *job description* dan *job specification*. Pimpinan perusahaan juga harus dapat membina, mengkoordinasikan dan

mengarahkan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini sangat diperlukan karena tidak semua karyawan baru secara langsung dapat sesuai dengan kebutuhan. Mereka harus dilatih agar dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efektif. Untuk meningkatkan kinerja para karyawan, pimpinan perlu mengadakan latihan dan pengembangan karyawan karena itu juga merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak perusahaan.

Metode Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu metode yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan karyawan adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan karyawan. Pelatihan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik, dan pengembangan lebih ditekankan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang. Menurut Efendi, (2002:190). Alasan dilakukannya pelatihan dan pengembangan dapat meliputi: karyawan yang direkrut belum dapat melakukan pekerjaan dengan baik, adanya perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, untuk meningkatkan produktivitas, dan menyesuaikan dengan peraturan.

Pelatihan dan pengembangan kepada karyawan tidak diberikan kepada seluruh karyawan. Karyawan yang menduduki posisi yang penting diberikan peluang lebih banyak untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan. Dari 9 karyawan Koperasi Unit Desa Berkat Telaga yang mengikuti pelatihan dan pengembangan tidak lebih dari separuh karyawan yang sudah dapat melaksanakan

tugasnya sesuai dengan yang diharapkan. Karena pelatihan dan pengembangan lebih banyak diberikan kepada manajer dan bagian keuangan.

Peningkatan kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa Berkat Telaga, apabila ada penurunan kinerja karyawan maka karyawan diberi tugas untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan apabila setelah mengikuti pelatihan karyawan ada peningkatan kinerja maka karyawan akan diberikan promosi jabatan. Pelatihan dan pengembangan di Koperasi Unit Desa Berkat Telaga salah satunya berupa pelatihan dan pengembangan yang mempunyai manfaat karier jangka panjang yang akan membantu karyawan untuk tanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Program-program pelatihan dan pengembangan tidak hanya penting untuk karyawan saja tetapi juga untuk organisasi dan hubungan dalam kelompok kerja utamanya di Koperasi Unit Desa berkat Telaga.

Adapun metode pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di Koperasi Unit Desa Berkat Telaga dilakukan dengan metode latihan (*training*) dan pendidikan (*education*), selain itu perusahaan juga melakukan program pelatihan dan pengembangan lain, yaitu: metode *on the job training* yang meliputi pembekalan (*coaching*), rotasi jabatan (*job rotation*), penugasan sementara (*job instruction training*), magang (*apprenticeship training*) dan *off the job training* yang meliputi diklat teknis

Berdasarkan fakta yang terdapat pada Koperasi Unit Desa Berkat Telaga dan setelah meneliti lebih jauh, maka peneliti berminat mengambil judul **“Peningkatan Kinerja Karyawan di Koperasi Unit Desa Berkat Telaga”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah:

1. Kurangnya sumber daya manusia yang dimiliki Koperasi Unit Desa Berkat Telaga
2. Penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya
3. Kurangnya pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh Koperasi Unit Desa Berkat Telaga.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan identifikasi masalah maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana meningkatkan sumber daya manusia pada Koperasi Unit Desa Berkat Telaga?
2. Apakah penempatan karyawan sudah sesuai dengan bidang keahliannya pada Koperasi Unit Desa Berkat Telaga?
3. Apakah dengan mengikuti pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kinerja karyawannya pada Koperasi Unit Desa Berkat Telaga?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui sumber daya manusia yang dimiliki Koperasi Unit Desa Berkat Telaga.

2. Untuk mengetahui penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya pada Koperasi Unit Desa Berkat Telaga.
3. Untuk mengetahui pelatihan dan pengembangan apa saja yang telah dilakukan Koperasi Unit Desa Berkat Telaga dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Untuk meningkatkan pemahaman peneliti dalam upaya peningkatan kinerja karyawan khususnya melalui pelatihan dan pengembangan.

b. Bagi Koperasi Unit Desa Berkat Telaga

Untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan.

2. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis diadakannya penelitian ini adalah untuk menerapkan pemahaman teori yang diperoleh peneliti selama dibangku kuliah dengan praktik yang ada di lapangan.