**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang di miliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum juga. Sutrisno (2012:56) menyatakan bahwa pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi atau perusahaan adalah mencari keuntungan.

Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi memahami pentingnya keberadaan SDM saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM yang bermanfaat untuk suatu perusahaan. Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan.Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Dengan kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Kemampuan (*ability*) baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam kinerja.

Robbins (2012:70) mengungkapkan bahwa kemampuan mempengaruhi langsung tingkat kinerja dan kepuasan seorang karyawan lewat kesesuaian kemampuan pekerjaan. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional.

Menurut Mathis & Jakson dalam Jimmy sadeli dan Bayu Prawira (2010:78), kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntunganbagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi suatu perusahaan. Kinerja yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang ditentukan oleh perusahaan, bisa juga karyawan bermalas-malasan dan hanya mengulur-ngulur waktu dalam menyelesaikan tugas suatu perusahaan.

Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) terletak di Kecamatan Lembang, 15 km sebelah utara kota Bandung. Bertambahnya jumlah penduduk peternak di daerah Lembang membuat semakin sadar akan pentingnya kebutuhan memasarkan produk susu yang dihasilkan. Meskipun banyak industri dan ada yang menampung hasil susu segar dari peternak, harga yang ditetapkan belum memuaskan dan hanya menguntungkan sebelah pihak. Oleh karena itu, didirikanlah Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang. Menurut Koperasi Indonesia, KPSBU Lembang Jawa Barat didirikan oleh35 orang peternak pada tanggal 8 Agustus 1971 dan terus mencapai tujuan menjadi model koperasi dalam mensejahterakan anggota.

Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) salah satu koperasi yang mempunyai peran penting dalam meningkatkan usaha ternak yang berlokasi di Lembang Jawa Barat. Koperasi ini sebagai sumber atau pusat utama peternak sapi yang tersebar di kecamatan Lembang dan sekitarnya.Pengembangan peternakan sapi perah terus dilakukan, hal ini dilakukan untuk mengantisipasi terjadinya permintaan susu. Berikut ini adalah populasi ternak sapi perah tahun 2011-2015 :

**Tabel 1.1**

**Perkembangan Populasi Ternak Sapi Perah Di Bandung**

**Tahun 2011-2015**

|  |  |
| --- | --- |
| **Tahun** | **Populasi Ternak Sapi Perah** |
| 2011 | 597.000 |
| 2012 | 612.000 |
| 2013 | 636.000 |
| 2014 | 647.000 |
| 2015 | 663.000 |

Sumber :Direktorat Jendral Peternakan (BPS) Tahun 2015

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukan, semakin bertambah nya populasi ternak sapi perah, semakin banyak permintaan susu untuk dikonsumsi oleh sebagian masyarakat. Para peternak sapi perah terus mengalami perkembangan produksi susu. Hal ini didasarkan atas bertumbuh nya jumlah penduduk, maka kebutuhan akan susu meningkat.

Persaingan di era globalisasi seperti saat ini, tentunya koperasi persusuan membutuhkan adanya sumber daya yang dapat menjalankan aktivitas dalam pengelolaan persusuan yang kemudian di produksi dan dikonsumsi oleh masyarakat. Untuk saat ini perusahaan KPSBU Jabar terus mengalami perbaikan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi, karena kinerja merupakan sikap mental seorang dalam melakukan pekerjaan yang dapat memberikan kontribusi terbaiknya terhadap perusahaan.

Hal yang diungkapkan oleh Dessler (2009) bahwa tiga tujuan dari penilaian kinerja adalah memberikan informasi tentang penetapan promosi atau gaji, meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja bawahan dan untuk perencanaan dan pengembangan karir pegawai karena penilaian memberikan suatu peluang yang baik untuk meninjau karir seseorang yang dilihat dari kekuatan dan kelemahan yang diperhatikan terhadap para karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Masalah kinerja di KPSBU juga dapat dipengaruhi oleh berbagai hal diantaranya disebabkan oleh proses rekrutmen karyawan yang kurang tepat, proses training yang kurang baik, pemeliharaan karyawan yang kurang diperhatikan oleh perusahaan. Berbagai macam hambatan pasti ada dalam setiap individu dalam sebuah organisasi agar bisa bekerja dengan baik sehingga memiliki kinerja yang tepat bagi perusahaan maupun masyarakat yang memerlukan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain : motivasi, kepempininan, lingkungan kerja, intensif, budaya kerja, kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2010).

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Bagian Personalia menyatakan secara umum yang mengakibatkan belum optimalnya kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek, antara lain yaitu materi yang disampaikan terlalu banyak sehingga tidak efektif dalam melaksanakan tujuan nya dan sosialisasi pun kurang maksimal sehingga tidak jelas dalam pelaksanaan secara maksimal. Perizinan dalam sebulan diberi cuti satu hari, sedangkan banyak yang melebihi dari ketentuan, keterlambatan karyawan melebihi dari 5%, alasan karyawan datang terlambat yaitu macet, bangun kesiangan, motor atau mobil mogok, dan ada barang yang tertinggal, karena tidak adanya sanksi tegas kepada karyawan yang datang terlambat maka kebiasaan tersebut menjadi hal yang biasa bagi sebagian karyawan. Karyawan ada yang tidak mematuhi sistem perizinan pada saat terlambat. Kurang kerjasama nya kinerja antar karyawan.

**Tabel 1.2**

**Hasil Kuisioner Pendahuluan Tingkat Kepentingan Variabel-Variabel Terhadap Kinerja Pegawai**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pertanyaan** | **SP (5)** | **P (4)** | **KP (3)** | **TP (2)** | **STP (1)** | **Total Skor** |
| **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** |
| 1 | Pelatihan | 17 | 85 | 10 | 40 | 3 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 134 |
| 2 | Etika kerja | 5 | 25 | 12 | 48 | 8 | 24 | 3 | 6 | 2 | 2 | 105 |
| 3 | Kepemimpinan | 8 | 40 | 9 | 36 | 8 | 24 | 5 | 10 | 0 | 0 | 110 |
| 4 | Lingkungan kerja | 13 | 65 | 11 | 44 | 3 | 9 | 3 | 6 | 0 | 0 | 124 |
| 5 | Kompetensi | 8 | 40 | 7 | 28 | 10 | 30 | 5 | 10 | 0 | 0 | 108 |
| 6 | Pengalaman kerja | 11 | 55 | 13 | 52 | 4 | 12 | 2 | 4 | 0 | 0 | 123 |
| 7 | Motivasi | 9 | 45 | 9 | 36 | 8 | 24 | 2 | 4 | 2 | 2 | 111 |
| 8 | Kebiasaan kerja | 10 | 50 | 11 | 44 | 7 | 21 | 1 | 2 | 1 | 1 | 118 |
| 9 | Kedisiplinan | 11 | 55 | 12 | 48 | 6 | 18 | 1 | 2 | 0 | 0 | 123 |
| 10 | Karakteristik pekerjaan | 9 | 45 | 10 | 40 | 5 | 15 | 5 | 10 | 1 | 1 | 111 |
| Total Skor Tanggapan Karyawan | 1.167 |

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2016)

Berdasarkan studi pendahuluan penyebab masalah kinerja pegawai di KPSBU, maka penulis melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner terhadap 30 orang karyawan dengan mengambil populasi didapatkan hasil, bahwa variabel yang diduga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai yaitu variabel pelatihan dan variabel yang dominan kedua lingkungan kerja.

Program pelatihan yang diselenggarakan secara intensif oleh kantor KPSBU akan membuat karyawan lebih banyak menyerap ilmu, informasi, serta mengasah keahlian. Hal ini dapat membuat kecenderungan karyawan untuk lebih giat bekerja karena dalam penyelesaian pekerjaannya dirasa lebih mudah. Beberapa hal yang dilakukan manajemen untuk mempertahankan kinerja karyawan agar selalu baik diantaranya melalui pelatihan, diharapkan mampu menghasilkan tenaga kerja yang dapat bekerja secara profesional, terampil, serta berwawasan luas. Namun pada kenyataannya para peserta pelatihan di lapangan masih kurang diawasi dengan baik oleh atasannya ketika para peserta tersebut selesai mengikuti program pelatihan, sehingga hasil pelatihan pun kurang maksimal. Terutama pada bagian produksi diadakannya pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan ketelitian dalam memilih susu, apakah susu sapi perah tersebut benar-benar layak untuk dikonsumsi atau tidak.

Pelatihan karyawan belum sesuai, hal ini disebabkan karena ketidaksesuaian antar perencanaan program dengan pelaksanaan program, misalnya materi yang disampaikan terlalu banyak, sosialisasi kurang, dari segi waktu yang tidak tepat, ditambah lagi kondisi di KPSBU itu sendiri dimana teknologi produksi ataupun perubahan prosedur yang diterapkan di KPSBU kadang maengalami perubahan dan ini mengharuskan KPSBU mengadakan pelatihan dan pengembangan terhadap sumber daya manusianya.

Pelatihan dan lingkungan kerja sangat penting terhadap kinerja karyawan KPSBU dimana situasi dan kondisi yang menyangkut aspek fisik maupun yang berhubungan dengan psikologis. Pada kenyataannya situasi lingkungan kerja di KPSBU Lembang kurang kondusif, karena pada saat jam kerja banyak karyawan yang asik mengobrol dengan rekan kerja dan terdengar kepada karyawan lainnya yang sedang fokus bekerja. Sehingga lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menciptakan hubungan kerjasama yang kurang baik antar individu dari semua elemen dalam organisasi sehingga untuk melakukan pekerjaannya kurang maksimal sesuai standar di kantor KPSBU. Lingkungan kerja di KPSBU Lembang kurang memadai, kebersihan kurang terjaga karena berdekatan dengan pasar, sehingga membuat karyawan menjadi kurang nyaman. Kondisi ini tentunya dapat mempengaruhi karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya untuk berusaha lebih baik dalam menghasilkan dan menyelesaikan pekerjaan nya. Pada penelitian ini dilakukan kepada karyawan yang ada di perusahaan, yaitu di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, diduga adanya kekurangan dalam kinerja karyawan disebabkan oleh pelatihan dan lingkungan kerja, oleh sebab itu maka penulis tertarik untuk menggali lebih dalam lagi tentang objek yang diteliti dan penting untuk penelitian, sehingga mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Jabar”.**

1. **Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

 Identifikasi dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan megenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Koperasi Peternak Susu Sapi Bandung Utara yaitu pelatihan dan lingkungan kerja.

1. **Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang penelitian diatas, penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang terjadi, diantaranya sebagai berikut:

1. Kinerja di Koperasi Peternak Susu Sapi Bandung Utara, diantaranya:
2. Perizinan dalam sebulan diberi cuti satu hari, sedangkan banyak yang melebihi dari ketentuan.
3. Keterlambatan karyawan melebihi dari 5%, alasan karyawan datang terlambat yaitu macet, bangun kesiangan, motor atau mobil mogok, dan ada barang yang tertinggal, karena tidak adanya sanksi tegas kepada karyawan yang datang terlambat maka kebiasaan tersebut menjadi hal yang biasa bagi sebagian karyawan.
4. Karyawan ada yang tidak mematuhi sistem perizinan pada saat terlambat, kurang kerjasama nya kinerja antar karyawan.
5. Pelatihan di Koperasi Peternak Susu Sapi Bandung Utara, diantaranya:
6. Ketidaksesuaian antara perencanaan program dengan pelaksanaan program, misalnya materi yang disampaikan terlalu banyak, sosialisasi kurang.
7. Kondisi teknologi produksi ataupun perubahan prosedur yang diterapkan di KPSBU kadang maengalami perubahan dan ini mengharuskan KPSBU mengadakan pelatihan dan pengembangan terhadap sumber daya manusianya.
8. Lingkungan kerja di Koperasi Peternak Susu Sapi Bandung Utara, diantaranya:
9. Lingkungan kerja di KPSBU Lembang kurang kondusif karena banyak karyawan yang mengobrol dengan rekan kerja nya.
10. Lingkungan kerja di KPSBU Lembang kurang memadai, kebersihan kurang terjaga karena berdekatan dengan pasar, sehingga membuat karyawan menjadi kurang nyaman.
11. **Rumusan Masalah**

 Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang terdapat di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara, sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan kerja di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.
2. Bagaimana lingkungan kerja di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.
3. Bagaiman kinerja karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.
4. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.
5. **Tujuan Penelitian**

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pelatihan yang ada di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.
2. Lingkungan kerja yang ada di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.
3. Kinerja karyawan yang ada di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.
4. Bessarnya pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.
5. **Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

1. Secara teoritis

Untuk menambahkan dan memperdalam wawasan serta pengetahuan penulisan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan: Bagi manajemen Koperasi Peternak Susu Bandung Utara (KPSBU) Jawa barat dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kegiatan pelatihan yang diberikan dan membuat lingkungan kerja yang kondusif dalam bekerja guna mencapai kinerja karyawan yang lebih baik dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.