# BAB IPENDAHULUAN

## Latar Belakang Penelitian

Struktur perekonomian Indonesia membagi kegiatan ekonomi menjadi tiga (3) kelompok badan usaha yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Koperasi, dan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS). Dari ketiga kekuatan ekonomi nasional tersebut pemerintah mengharapkan agar dikembangkan menjadi komponen-komponen yang saling mendukung dan terpadu didalam sistem ekonomi nasional.

Pengembangan ekonomi nasional dalam rangka mencapai tujuan, tidak dapat terlepas dari koperasi sebagai salah satu bagian dari sistem perekonomian Indonesia. Pembangunan koperasi merupakan salah satu gerakan ekonomi rakyat yang mempunyai peranan sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Koperasi merupakan suatu kumpulam yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum yang memberikan kebebasan kepada anggota untuk masuk dan keluar, dengan berkerja sama secara kekeluargaan menjalankan usaha untuk mempertinggi kesejahteraan anggotanya.

Koperasi merupakan salah satu kegiatan organisasi ekonomi yang berkerja dalam bidang gerakan potensi sumber daya yang memiliki tujuan untuk mensejahterakan anggotanya. Agar suatu koperasi bisa berjalan dengan lancar dan dapat mencapai tujuan maka koperasi harus bisa berkerja secara efisien dan mengikuti prinsip dan kaidah ekonomi yang ada.

Adapun macam-macam koperasi yang berdasarkan jenis usahanya, yaitu:

1. Koperasi Simpan Pinjam (KSP)

Koperasi simpan pinjam adalah koperasi yang memiliki usaha tunggal yaitu menampung simpanan anggota dan melayani pinjaman. Dengan begitu anggota yang menabung akan mendapatkan imbalan jasa dan bagi peminjam dikenakan jasa.

1. Koperasi Serba Usaha (KSU)

Koperasi serba usaha adalah koperasi yang terdiri atas berbagai jenis usaha. Dengan begitu koperasi dapat melayani simpan pinjam dan pelayanan jasa, dengan cara menjual barang-barang hasil produksi anggota.

1. Koperasi Konsusmsi

Koperasi konsumsi adalah koperasi yang bidang usahanya menyediakan kebutuhan sehari-hari anggotanya. Kebutuhan yang dimaksud merupakan kebutuhan makanan, pakaian, perabotan rumah tangga dengan harga yang lebih murah dibandingkan dengan toko-toko lainnya.

1. Koperasi Produksi

Koperasi produksi adalah koperasi yang bidang usahanya membuat barang (memproduksi) dan menjual secara bersama-sama yang merupakan hasil produksi anggota koperasi. Dengan begitu anggota yang memliki usaha dapat memasok hasil produksinya ke koperasi, dan melalui koperasi anggota mendapatkan bantuan modal dan pemasaran.

Setiap koperasi selalu berupaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Tujuan koperasi akan terpenuhi apabila didukung oleh kualiatas manajemen sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset koperasi yang paling penting dan harus dimiliki oleh setiap koperasi, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia (SDM) merupakan alat penggerak operasional perusahaan dengan segala fasilitas perusahaan atau organisasi yang tersedia dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan mempermudah terwujudnya tujuan suatu perusahaan/organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada suatu perusahaaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manajemen sumber daya manusia lebihmemfokuskan pembahasannya mengenai peraturan perananan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dimaksud adalah karyawan, mengingat karyawan merupakan salah satu hal yang terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi sangat tergantung bagaimana karyawan tersebut dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan keinginan untuk kerjasama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda. Mengingat begitu pentingnya karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka untuk menciptakan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompenten perusahaan dapat memberikan pengembangan melaui pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia meliputi aktivitas-aktivitas yang diarahkan terhadap pembelajaran oraganisasi, baik dalam manajerial maupun individual. Pengembangan sumber daya manusia menunjukan suatu upaya yang disengaja dengan tujuan mengubah perilaku anggota organisasi atau paling tidak meningkatkan kemampuan organisasi untuk berubah. Pengembangan sumber daya manusia tersebut dititikberatkan pada peningkatan *skill*, *knowledge*, dan *attitude* yang implementasinya dilakukan dengan melaksanakan program pelatihan.

Pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan agar para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pelatihan karyawan yang tepat dapat memberikan efek yang baik kepada karyawan sehingga karyawan dapat mengembangkan diri dan mampu memahami beberapa hal terkait pekerjaannya.

Pelatihan yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai secara maksimal. Karyawan yang produktif adalah karyawan yang mampu memberikan kontribusi yang baik pada perusahaan atau organisasi, seperti bekerja dengan semangat, rajin, disiplin, jujur, penuh tanggung jawab, serta selalu mendukung tujuan atau visi misi perusahaan atau organisasi. Apabila tujuan perusahaan tercapai secara maksimal maka dapat dikatakan karyawan memiliki produktivitas yang tinggi, sedangkan apabila tujuan atau target-target dari perusahaan tidak tercapai maka dikatakan bahwa produktivitas karyawan masih rendah.

Produktivitas merupakan kamampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai suatu target penghasilan (*output*) dikatakan sebagai produktif, sebaliknya semakin tinggi persyaratan yang diperlukan (*input*) untuk mencapai penghasilan tertentu maka dikatakan kurang produktif. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar, Kabupaten Bandung. Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Kabupaten Bandung.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan ternyata terdapat masalah yang menyangkut produktivitas kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja karyawan yang masih kurang memuaskan dari karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Kabupaten Bandung, sehingga ada anggota/nasabah Koperasi yang mengeluh karena dibiarkan menunggu terlalu lama.

Contoh Masalah :

Ada anggota/nasabah koperasi yang mengeluh terhadap pelayanan karyawan bagian setoran simpanan karena membiarkan buku setoran simpanannya tertumpuk oleh orang lain sehingga mengakibatkan anggota/nasabah tersebut menunggu lebih lama.

1. Ketepatan waktu karyawan yang masih kurang, sehingga karyawan masih banyak menunda-nunda pekerjaan dan tidak berkerja secara bersungguh-sungguh pada tugas yang telah diberikan.

Contoh masalah:

Data setoran pinjaman yang telah diperoleh seharusnya segera diinput pada hari yang sama agar tidak terjadi kesalahan dalam penyamaan jumlah pinjaman yang ada di buku dengan yang ada di komputer, tetapi karyawan malah menumpuknya dan baru menginput pada hari berikutnya. Misalnya untuk penginputan data tanggal 02 Oktober 2017 karyawan tidak melakukan penginputan data secara keseluruhan tetapi hanya melakukan penginputan data sebanyak setengahnya (1/2) saja dan setengah (1/2) lagi akan dilakukan penginputan data pada keesokan harinya.

Tabel 1.
Tabel Keterlambatan Penginputan Data Setoran PinjamanDi Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Kabupaten Bandung

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Keterlambatan** | **Target Waktu** | **Realisasi** |
| Penginputan Data Setoran Pinjaman | 1 Hari | 2 Hari |
| Penginputan Data Setoran Simpanan | 1 Hari | 2 Hari |

*Sumber: Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Kabupaten Bandung,2017*

Masalah-masalah tersebut disebabkan oleh pelatihan yang diberikanpihak Koperasi Simpan Pinjem Rukun Mekar kepada karyawan kurang efektif, yaitu seperti:

1. Metode pelatihan yang digunakan kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Seperti pada Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar metode pelatihan yang digunakan yaitu metode pelatihan *Lecture* (ceramah atau kuliah). *Lecture* (ceramah atau kuliah) yaitu metode kuliah yang diberikan kepada peserta yang banyak di dalam kelas. Pelatih mengajarkan teori-teori yang diperlukan, sedangkan peserta pelatihan mencatatnya serta mempersepsikannya. Metode kuliah merupakan suatu metode tradisional karena hanya pelatih yang berperan aktif sedangkan peserta pengembangan bersikap pasif. Teknik kuliah ini cenderung diterapkan dengan komunikasi searah saja. Sedangkan tidak semua karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar dapat langsung menguasai teori-teori yang telah disampaikan oleh pelatih sehingga tujuan dari pelatihan belum tercapai dengan baik dan maksimal. Karena mengingat karyawan Koperasi ada yang berumur lebih dari 35 tahun dan karena faktor usia dapat mempengaruhi daya pikir manusia.
2. Motivasi dan kesiapan karyawan yang belum maksimal dalam mengikuti pelatihan-pelatihan yang diberikan, sehingga masih kurangnya akan kesadaran karyawan Koperasi terhadap tugas-tugas yang diberikan.

## Identifikasi dan Perumusan Masalah

### Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diteliti yang diuraikan dalam latar belakang penelitian, maka peneliti mencoba mengindentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan karyawan yang dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar, Kabupaten Bandung.
2. Bagaimana pelaksanaan produktivitas kerja karyawan yang dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar, Kabupaten Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar, Kabupaten Bandung.
4. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar, Kabupaten Bandung.

### Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut **“Adanya Pengaruh Perlatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar”**

## Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### Tujuan Penelitian

Setelah mengidentifikasi di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pelaksanaan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar.
2. Mengatahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar.
3. Mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar.
4. Mengetahui upaya-upaya apa saja yang dilakukan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar dalam mengatasi hambatan-hambatan yang ada.

### Kegunaan Penelitian

1. **Kegunaan Teoritis**

Memberikan manfaat, menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama kuliah di Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosian dan Ilmu Politik Universitas Pasundan.

1. **Kegunaan Praktis**
2. Peneliti, diharapkan dapat lebih memahami ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya tentang pelatihan dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Serta dapat menambah pengetahuan dan memperoleh pengalam penting khususnya mengenai pelatihan dan produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Kabupaten Bandung.
3. Perusahaan, diharapkan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam mendukung program pelatihan yangefektif guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Kabupaten Bandung.
4. Pembaca, diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan pelatihan dan produktivitas kerja karyawan.

## Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

### Kerangka Pemikiran

Karyawan merupakan hal yang paling terpenting dalam sebuah perusahaan maka dari itu untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan perlu dilakukan pengembangan karyawan salah satunya ialah dengan pelatihan. Maka dari itu setiap perusahaan ada bagian atau dapartemen yang khusus menangani pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

Pelatihan dalam setiap perusahaan memiliki manfaat yang sangat penting terutama bagi karyawan dan bagi perusahaan. Manfaat bagi karyawan dengan adanya pelatihan karyawan akan mampu mengambil keputusan dan pemecahan masalah dengan lebih efektif, menambah rasa tanggung jawab, menambah informasi tentang teknologi atau pengetahuan baru, serta dapat membantu karyawan mengatasi stress, tekanan dan konflik. Manfaat bagi perusahaan yaitu dapat meningkatkan profitabilatas perusahaan, membantu menciptakan *image* perusahaan yang lebih baik, perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah dengan lebih efektif, serta dapat membantu efesiensi, evektivitas, produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Departemen pelatihan dalam setiap perusahan memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan serta membawa dampak terhadap pengembangan perusahaan. Dalam memberikan pelatihan harus menetapkan tujuan, sasaran, materi, serta metode yang tepat.

Guna mempermudah pemecahan masalah, maka diperlukan suatu anggapan atau kerangka pemikiran yaitu beberapa teori. Oleh karena itu peneliti akan mengemukakan pengertian pelatihan menurut pendapat **Veithzal Rivai Zainal (2014:164)** “Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi”

Pelatihan dianggap sebagai pembelajaran singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori dengan tujuan membentuk keterampilan kerja bagi karyawan yang di dalamnya meliputi keterampilan fisik, keterampilan intelektual, keterampilan manajerian dan sosial. Hal tersebut disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing karyawan yang membutuhkan.

Pelatihan menurut **Caple (2009)** yang diterjemahkan oleh **Doni Juni Priansa (2016:175)** “Pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/ keterampilan/ sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan”.

Menurut **Veithzal Rivai Zainal (2004:234)** ada beberapa indikator-indikator yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan, yaitu:

1. **Materi Yang Dibutuhkan**

**Yaitu materi yang akan diberikan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.**

1. **Metode Yang Digunakan**

**Yaitu metode yang akan diberikan harus sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta pelatihan.**

1. **Kemampuan Instruktur**

**Yaitu kemampuan instruktur harus sesuai dengan penyampaian materi yang dibutuhkan peserta pelatihan.**

1. **Peserta Pelatihan**

**Yaitu peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan.**

1. **Sarana Dan Fasilitas Pelatihan**

**Yaitu sarana pelatihan harus sesuai dengan tujuan dan dapat diukur.**

Pelatihan adalah pembelajaran dengan tujuan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja bagi karyawan yang didalamnya meliputi keterampilan fisik, keterampilan intelektual, keterampilan manajerial dan sosial. Sehingga dengan dilakukannya pelatihan diharapkan produktivitas karyawan dapat terus meningkat dan bisa memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Pengertian produktivitas secara umum diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan daya/faktor produksi yang dipergunakan. Sedangkan produktifitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/sekelompok orang/pegawai dala jangka waktu tertentu.

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan per satuan waktu. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan sasaran yang strategis karena meningkatkan produktivitas faktor-faktor lain sangat tergantung pada tenaga manusia yang memanfaatkannya. Menurut **M.Sinungan** dikutip dalam **Sedarmayanti (2017:341)** mendefinisikan “Produktivitas merupakan hubungan antara hasil nyata ataupun fisik (barang atau jasa) dan masukan yang sebenarnya”.

Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa produktivitas adalah perbandingan antara apa yang dihasilakan dengan apa yang dimasukan. Indikator yang mempengaruhi produktivitas menurut **Sedarmayanti (2009:58)**, meliputi:

1. **Kualitas Kerja**

**Yaitu mutu pekerjaan sebagai output yang dihasilkan.**

1. **Kuantitas Kerja**

**Yaitu mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.**

1. **Ketepatan Waktu**

**Yaitu menyangkut tentang kesesuaian waktu yang telah direncanakan.**

### Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: **“Adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Kabupaten Bandung”**.

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka peneliti mengemukakan definisi operasionalnya sebagai berikut:

1. Pengaruh adalah keikutsertaan seseorang dalam melaksanakan tugas yang harus dijalankan guna mencapai maksud dan tujuan.
2. Signifikan adalah suatu hal yang penting dan tidak lepas dari suatu persoalan.
3. Pelatihan adalah suatu kegiatan pengembangan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
4. Produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga perbandingan antara pengetahuan dengan penghasilan.

Untuk melengkapi hipotesis maka menggunakan hipotesis statistik, sebagai berikut:

1. H₀ : βᵢ < 0 ; artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan (X) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).
2. H₁ : βᵢ ≥ 0 ; artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan (X) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).
3. βᵢ, sebagai simbol untuk mengatur eratnya pengaruh dua variabel penelitian yaitu Pelatiahan
4. (X) dan Produktivitas Kerja (Y).
5. Alpa (α), yaitu tingkat keabsahan dengan derajat kepercayaan (simpang baku) 95% dengan tingkat kekeliruan 5% atau α = 0,05. Apabila terjadi kesalahan / kekeliruan dalam analisis tersebut yang dapat ditoleransi hanya sampai 5%.

## Lokasi dan Lamanya Penelitian

### Lokasi

Lokasi penelitian dilaksanakan di Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar yang berada di Jl. Ciganitri No.22, Desa Cipagalo, Kecamatan Bojongsoang, Kabupaten Bandung, Jawa Barat.

### Lamanya Penelitian

Penelitian dilaksanakan selama 6 bulan. Dari mulai tahap penjajagan sampai dengan tahap pengujian, yaitu dari bulan September 2017 sampai dengan bulan Maret 2018.