

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja pegawai adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja pegawai menuntun perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya menurut Wilson Bangun (2012, p.215) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang pegawai dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap pegawai dalam perusahaan.

Penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, pegawai juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang pegawai termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pekerjaan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori kinerja tidak baik atau bekinerja rendah.

Salah satu organisasi yang mengalami masalah kinerja yaitu koperasi Mekar Sai, Koperasi Mekar Sai awalnya didirikan pada tanggal 27 Januari 1992 dalam rapat kepala sekolah yang memutuskan memilih koperasi sebagai solusi untuk membantu para guru dan pegawai meningkatkan kesejahteraannya. Pilihan dan deklarasi perkoperasian ini telah melewati jalan kesepakatan yang luas mendalam Oleh Yayasan Xaverius, Koperasi Mekar Sai menuntut pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

Koperasi Mekarsai Menuntut para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan efisien serta bertanggungjawab, namun pada Koperasi Mekar Sai Bandar Lampung yang kinerja pegawai yang masih kurang dilihat dari target Rapat Anggota Tahunan (RAT) yang di tetapkan tidak mencapai tidak terpenuhi dengan baik. Yang di mana di dalamn RAT tersebut terdapat data keuangan, program kerja, penambahan modal, kredit macet, dan pertumbuhan anggota yang tidak mencapai target pencapaian RAT itu sendiri, Adapun pengukuran ketepatan waktu dari persepsi responden tentang seorang pegawai yang tepat waktu dalam pengerjaan tugasnya, dimana waktu menyelesaikan pekerjaan masih kurang karena pegawai masih sering menunda penagihan terhadap anggota koperasi yang belum membayarkan kewajibannya sehingga perputaran operasional tidak selesai tepat waktu, Efektivitas diukur dari persepsi responden tentang seorang pegawai yang bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan, dimana pegawai masih banyak melakukan kesalahan seperti mengulang kembali pembukuan sehingga pegawai tidak maksimal dalam bekerja.

Pada Koperasi Mekar Sai Bandar Lampung Kinerja pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti Pencapaian Program Kerja yaitu pencapaian program-program kerja yang telah di tetapkan dalam Rapat Anggota Tahunan (RAT) yang harus di laksanakan dalam periode satu tahun penyusunan RAT. Selanjutnya penambahan modal yang di mana penambahan modal ini merupakan dana yang harus tersedia dalam koperasi yang dapat digunakan untuk kegiatan operasinya. Kredit macet adalah dimana ketidak mampuan dari peminjam dana koperasi untuk membayar kredit tersebut, Yang dimana hal ini merupakan tanggungjawab dari pegawai koperasi untuk melakukan penagihan terhadap anggota yang mengalami kredit macet, Pertumbuhan Anggota dimana semakin banyak anggota koperasi yang di jalankan serta peran aktif anggota maka semakin maju koperasi tersebut. Peran penting koperasi dapat terwujud melalui partisipasi aktif terhadap kegiatan yang diselenggarakan oleh koperasi, baik partisipasi sebagai pemilik maupun sebagai pengguna jasa koperasi.

Berikut adalah tabel kinerja pada Koperasi Mekar Sai yang di tentukan menurut Rapat Anggota Tahunan (RAT) yang telah di tetapkan oleh koperasi tersebut

**Tabel 1.1**  
**Kinerja Pegawai Koperasi Mekar Sai**

NO	HASIL PENCAPAIAN KINERJA	SKOR					
		2014		2015		2016	
1	Pencapaian Program Kerja	90%	A	70%	B	68%	B
2	Penambahan Modal	89%	A	80%	A	42%	D
3	Penanganan Kredit Macet	75%	B	55%	C	54%	C
4	Pertumbuhan Anggota	93%	A	68%	B	55%	C
	<b>TOTAL</b>	<b>87%</b>		<b>68%</b>		<b>55%</b>	

*Sumber : Koperasi Mekar Sai 2016*

Berdasarkan data tabel di atas (1.1) terlihat dari indikator pencapaian kinerja menurun dari tahun 2014 dengan total 87% menjadi 70% ditahun 2015 dan turun pada angka 55% di tahun 2016, tabel tersebut menjelaskan bahwa kinerja pegawai pada Koperasi Mekar Sai bahwa program kerja yang telah ditetapkan setiap tahunnya seperti Pencapaian Program kerja memperlihatkan tingkat pencapaian yang menurun seperti peningkatan kualitas pegawai, peningkatan jumlah anggota, pada tahun 2014 - 2016 mengalami penurunan persentase pencapaian, Penambahan Modal yang menurun juga disebabkan karena kurangnya pemasukan yang di peroleh oleh koperasi tersebut di akibatkan oleh penanganan kredit yang macet yang terus bertambah sehingga kredit tersebut menghambat jalannya permodalan , hal ini juga di sebabkan oleh pertumbuhan anggota yang menurun dimana penghasilan koperasi sebagian besar di peroleh oleh adanya anggota anggota yang dimana hal ini terjadi karena kurangnya sosialisasi dari koperasi untuk dapat menarik para anggota baru. Hal ini juga di sebabkan oleh kurangnya pemahaman dari pelaksana program tersebut serta penundaan pelaksanaan pencapaian program itu sendiri. pada indikator penambahan modal serta kredit macet, dimana penentasan kredit macet mengalami penurunan yang berarti kredit macet yang terjadi sangat tinggi pada anggota koperasi tersebut. Hal ini juga di sebabkan pegawai tidak bekerja secara maksimal dalam bekerja karena dalam menyelesaikan pekerjaannya, pegawai masih mengalami kesalahan-kesalahan dan pada akhirnya pekerjaan tidak selesai dengan tepat karena harus melakukan pekerjaan secara berulang untuk memperbaiki kesalahan tersebut yang berdampak negatif pada jalannya Koperasi seperti penyampaian pelaporan yang tidak tepat waktu, pembuatan laporan yang salah dan permodalan yang tidak berjalan lancar.

Untuk menghasilkan kinerja yang optimum tentunya banyak unsur-unsur atau masalah yang sering dihadapkan diantaranya adalah Pengawasan Sumber daya yang telah tersedia jika tidak diawasi dengan baik maka tidak

akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan sehingga perannya Pengawas sangat penting yang dapat menggunakan wewenang untuk mengarahkan pegawai agar terus bekerja dengan optimal. dengan adanya pengawas yang dimiliki oleh maka akan dapat selalu mengarahkan Sumber Daya Manusia yang dapat lebih bekerja dengan adanya tanggung jawab dalam mencapai tujuan kinerja.

Selain dari unsur pengawasan terdapat unsur lain yang juga merupakan hambatan untuk tercapainya kinerja perusahaan yaitu unsur Kurangnya Motivasi dimana motivasi karyawan adalah hal yang mampu mendorong pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik serta tepat waktu. Dan kurangnya kemampuan dimana kemampuan adalah hal yang harus dimiliki oleh pegawai untuk dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan benar sesuai dengan pekerjaannya.

Faktor selanjutnya adalah pelatihan dimana pelatihan ini sangat penting untuk di adakan bagi setiap instansi perusahaan ataupun organisasi yang di mana pelatihan ini dapat memberi pengetahuan serta keterampilan bagi para pegawainya yang kemudian pegawai dapat bekerja dengan ilmu dan keterampilan yang sesuai dengan pelatihan yang telah di perolehnya sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja pegawai yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kinerja yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.Pengertian kinerja sendiri menurut Wilson Bangun (2012, p.215) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja

adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pemberdayaan manusia (pegawai) merupakan salah satu upaya untuk menciptakan keadaan kerja yang aman dan nyaman sehingga dapat mendorong pegawai untuk menciptakan kinerja yang tinggi. Bagi suatu organisasi bukan perkara yang mudah dalam mengelola para pegawai, jika dilihat dari latar belakang pendidikan, perspektif budaya yang berbeda satu sama lain, factor lingkungan serta kemampuan yang dimiliki dan .Oleh karena itu dibutuhkan figur pengawas yang mampu untuk dapat memberikan pengawasan secara intensif sehingga dapat selalu mengawasi segala kegiatan yang berjalan dalam organisasi tersebut sehingga terhindar dari kesalahan, keterlambatan pengerjaan dan pelaporan serta menjaga agar suatu pekerjaan tidak terhambat sehingga suatu pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan optimal.

Menyimak hal-hal diatas dapat kita kaitkan dengan fenomena serta berdasarkan hasil survey awal pada Koperasi Mekar Sai Bandar Lampung yang terjadi pada Koperasi Mekar Sai saat ini dimana koperasi ini kurangnya pengawasan mempengaruhi kinerja pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan prosedur yang ada, pengambilan keputusan dan penjalanan Rapat Anggota Tahunan (RAT) tidak sesuai dengan sistem operasional yang telah di tetapkan oleh koperasi Mekar Sai sehingga kinerja pegawainya menurun serta Pengetahuan karyawan di Koperasi Mekar Sai sangat lah sedikit di karenakan kurangnya pengetahuan dan kurangnya pelatihan yang di berikan oleh pihak/instransi mereka tentang pekerjaannya yang diberikan setelah dia bekerja koperasi tersebut tanpa adanya penyesuaian pekerjaan dari kemampuan mereka

kaitannya dengan Pengawasan Kerja yaitu pegawai menghindari penundaan terhadap penyelesaian pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawab para pegawai, pengawasan juga akan membantu pegawai bekerja dengan koridor yang benar dan sistematis. Namun sebaliknya jika pengawasan tidak di adakan maka akan berdampak pada penyelesaian suatu pekerjaan yang kurang baik dan berdampak buruk bagi koperasi tersebut.

Dalam kaitannya dengan Pelatihan yaitu Untuk menghasilkan kinerja yang optimum tentunya banyak unsur-unsur atau masalah yang serindiri dihadapkan diantaranya adalah unsur Pelatihan, Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan sehingga perannya Pelatihan sangat penting yang dapat menambah wawasan dan kemampuan untuk dapat melakukan tugas dengan baik dan benar sehingga penyelesaian pekerjaan akan lebih efektif dan efisien . Dasarnya pelatihan merupakan penambahan pengetahuan dan kemampuan dari para pegawai agar dapat bekerja efektif sesuai dengan apa yang harus di kerjakannya.

Sehingga apabila semua berjalan secara berkesinambungan akan meningkatkan kinerja pegawai, dan berlangsung tercapainya tujuan Koperasi Mekar Sai Bandar Lampung. Dari berbagai uraian tentang manfaat Pengawasan dan Pelatihan maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Pengawasan dan Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Koperasi Mekar Sai Bandar Lampung.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik menulis dengan judul : **“PENGARUH PENGAWASAN DAN PELATIHAN OLEH DINAS KOPERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KOPERASI MEKAR SAI BANDAR LAMPUNG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang diteliti pada Pegawai Koperasi Mekar Sai Bandar Lampung, maka rumusan masalah dalam penelitian antara lain meliputi :

1. Bagaimana pengaruh Pengawasan terhadap kinerja pegawai Koperasi Mekar Sai Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap kinerja Koperasi Mekar Sai Bandar Lampung ?
3. Bagaimana pengaruh Pengawasan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Mekar Sai Bandar Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh Koperasi Mekar Sai Bandar Lampung.

### **1.3.2 Ruang lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Pengawasan, Pelatihan dan Kinerja Pegawai Koperasi Mekar Sai Bandar Lampung.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Dinas Koperasi Provinsi Lampung & Koperasi Mekar Sai Bandar Lampung.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari Mei 2017 s/d Oktober 2017.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Pengawasan, Pelatihan dan Kinerja Pegawai.



#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Mengukur Besarnya pengaruh Pengawasan terhadap kinerja pegawai Koperasi Mekar Sai Bandar Lampung.
2. Mengukur Besarnya pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai Koperasi Mekar Sai Bandar Lampung.
3. Mengukur Besarnya pengaruh Pengawasan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai Koperasi Mekar Sai Bandar Lampung.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

##### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

##### **1.5.2 Bagi Koperasi**

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai adanya Pengawasan dan Pelatihan di Koperasi sehingga dapat mengurangi terjadinya Kesalahan dan meningkatkan Kinerja pegawai.

##### **1.5.3 Bagi Institusi**

1. Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
2. Menambah referensi perpustakaan Informatics & Business Institute Darmajaya khususnya program studi Ekonomi Manajemen.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat

penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh Pengawasan dan Pelatihan terhadap Kinerja pegawai Koperasi Mekar Sai Bandar Lampung.

## **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh Pengawasan dan Pelatihan terhadap Kinerja pegawai pada Koperasi Mekar Sai Bandar Lampung.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Koperasi Mekar Sai.

## **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis Pengawasan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja pegawai Koperasi Mekar Sai Bandar Lampung.

## **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya .

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**