

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar belakang**

Saat ini era persaingan dunia bisnis sangat ketat, yang akan menimbulkan konsekuensi dalam persaingan perusahaan. Persaingan ini menuntut perusahaan untuk menyusun kembali strategi bisnisnya sehari-hari, persaingan yang sangat ketat terletak pada bagaimana sebuah perusahaan dapat mengimplementasikan proses penciptaan produk atau jasanya lebih baik dan lebih berkualitas dibandingkan pesaing bisnis lainnya untuk mencapai rangkaian proses tersebut bukanlah target saat ini saja, melainkan secara terus menerus ke masa datang. Selama perusahaan masih bisa terus berusaha memperbaiki kinerjanya dan mendapatkan kepuasan kerja yang maksimal, sejauh itu pulalah perusahaan dapat tetap bertahan dalam ketatnya persaingan global.

Persaingan bisnis dapat terjadi pada berbagai perusahaan yang telah memiliki keunggulan di bidangnya masing-masing, selain keunggulan pada strategi, keunggulan sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalam perusahaan tersebut merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari peran SDM yang dimilikinya. Semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh SDM perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013). Mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik merupakan hal yang sangat diinginkan oleh perusahaan. Dengan harapan jika karyawan mampu bekerja dengan baik, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain : Upah Insentif dinilai dapat memberikan dampak peningkatan terhadap kinerja karyawan (Hasibuan, 2017), Pelatihan yang baik juga akan meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik (Triasmoko, 2014) dan Kemampuan Kerja akan mencerminkan kemampuan karyawan dalam mengatasi pekerjaannya semakin baik kemampuan karyawan maka akan semakin mudah baginya untuk menyelesaikan pekerjaan dan akan menghasilkan kinerja yang baik pula (Mangkunegara 2013).

Upah Insentif merupakan bagian dari bentuk kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Kompensasi telah ditetapkan perusahaan berdasarkan kesepakatan dua belah pihak antara perusahaan dan karyawan, di dalamnya terdapat sistem gaji, upah, insentif dan tunjangan lainnya yang menghubungkan kompensasi dengan tingkat kinerja dalam hal tertentu. Pemberian upah insentif menjadi sangat penting karena dengan hal tersebut karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya baik itu kebutuhan primer, sekunder ataupun tersier. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut

pada akhirnya seringkali ikut menentukan semangat dan kualitas kerja para karyawan yang nantinya akan mempengaruhi kinerja mereka.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat berkualitas dan bekerja dengan baik salah satu factor yang penting adalah diadakannya suatu program pelatihan, dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan perusahaan. Pentingnya akan sebuah pelatihan untuk para karyawan yaitu salah satunya mendorong agar karyawan mampu bekerja dengan baik, Meningkatkan serta mengembangkan kinerja dan mengaplikasikan hasil pelatihannya tersebut di dalam pekerjaannya. Menurut Triasmoko (2014), Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaannya. Menurut Dessler (2015), Pelatihan berarti memberikan keterampilan kepada karyawan baru untuk meningkatkan pengetahuan yang dijadikan suatu asset yang dibutuhkan oleh karyawan.

Selain upah insentif dan pelatihan, kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan melalui peningkatan kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja karyawan yang baik akan tercerminkan dari cara karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, semakin minim kesulitan yang dirasakan dalam menuntaskan pekerjaan tersebut maka tercerminkan semakin baik kemampuan bekerja dan sebaliknya semakin banyak kesulitan yang dijumpai dalam menyelesaikan pekerjaannya maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tersebut tidak memiliki kemampuan kerja yang baik. Menurut Hamali (2018)

semakin baik kemampuan bekerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkannya.

Obyek penelitian ini adalah karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo. Alasan pemilihan obyek ini adalah berdasarkan hasil observasi sementara yang peneliti lakukan dimana ditemukan adanya permasalahan terkait kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo. Permasalahan tersebut meliputi adanya penurunan kinerja karyawan seperti karyawan yang tidak mampu menyelesaikan tanggungjawabnya dengan tepat waktu, rendahnya kemampuan karyawan untuk bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dinilai tidak sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penurunan kinerja karyawan tersebut diduga memiliki keterkaitan dengan kebijakan upah insentif, prosedur pelatihan dan kemampuan kerja karyawan yang rendah.

Berdasarkan penjabaran fenomena masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait pengaruh Upah Insentif, Pelatihan dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan penjabaran pada latar belakang maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang akan dikaji kedalam penelitian ini yakni sebagai berikut :

- a. Apakah Upah Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo?
- b. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo?
- c. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo?
- d. Apakah Upah Insentif, Pelatihan dan Kemampuan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan penjabaran pada rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Upah Insentif terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo.
- d. Untuk mengetahui Upah Insentif, Pelatihan dan Kemampuan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap

## Kinerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo?

### 1.4. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian ini adalah berguna bagi semua pihak, utamanya adalah sebagai berikut :

#### 1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti untuk menambah ilmu pengetahuan yang nantinya diharapkan dapat menerapkan teori-teori yang sudah diperoleh dalam masa kuliah.

#### 2. Bagi Akademis

Bagi akademis diharapkan mampu memberikan ilmu pengetahuan serta menjadi pedoman dan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang yang sama.

#### 3. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan serta menjadi sumber rujukan dalam membuat kebijakan pengelolaan sumber daya manusia perusahaan khususnya terkait kebijakan peningkatan kinerja karyawan.

#### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi serta sebagai bahan perbandingan dan pengembangan untuk melakukan penelitian selanjutnya.