

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebuah perubahan (*change*) dalam kehidupan adalah mutlak terjadi, sekalipun dalam sebuah organisasi. Putaran perubahan tersebut sifatnya berkelanjutan dan hal ini sudah menjadi sifat dasar dari kehidupan organisasi serta merupakan harapan dari karyawan. Semua organisasi mengoperasikan dan mencari dukungan di lingkungan yang secara konstan berkaitan dengan sebuah perubahan. Oleh karena itu, keberadaan manusia, dalam hal ini adalah tenaga kerja, pada sebuah organisasi memiliki posisi yang sangat vital dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki perlu dikelola dengan baik. Dalam konteks pemberdayaan sumberdaya manusia, agar menghasilkan karyawan profesional dengan integritas tinggi, diperlukan suatu acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi. Acuan baku ini dapat memberikan gambaran organisasi dalam menentukan langkah serta merumuskan strategi untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada akhirnya, kesuksesan sebuah organisasi tidak hanya tergantung pada bagaimana organisasi menghasilkan kompetensi manusia, tetapi juga bagaimana organisasi memberikan dukungan atas kemampuan yang dimiliki para karyawan dalam bekerja di perusahaan. Pentingnya dukungan perusahaan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan menjadi

hal yang penting mengingat pada lingkungan perusahaan, baik internal maupun eksternal, selalu mengalami perubahan yang berkelanjutan.

Kemampuan dalam bekerja seorang karyawan mutlak dimiliki oleh karyawan sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya kemampuan kerja karyawan ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan serta kemampuan sikap. (Fitz dalam Swasto, 2000:80). Melalui beberapa indikasi dari kemampuan kerja tersebut dengan sendirinya dapat menunjukkan adanya kemampuan kerja secara keseluruhan, dimana kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat menunjukkan tingkat kemampuan kerja yang dimiliki. Dengan adanya kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka dengan sendirinya dapat mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan.

Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Kemampuan kerja para karyawan dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh pegawai, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja pegawai. (Mangkunegara, 2000:65).

Dalam manajemen sumber daya manusia; permasalahan prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk keberhasilan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2002: 105) menyatakan prestasi

kerja adalah “suatu hasil kerja yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibekoperasian kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Menyadari pentingnya kinerja karyawan, maka di dalam perkembangan ilmu manajemen ada banyak catatan yang membuktikan bahwa prestasi kerja menjadi fokus kajian yang menarik untuk dikaji terutama apabila dikaitkan dengan kemampuan kerja karyawan di perusahaan.

Obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Koperasi Simpan Pinjam “ Karya Utama “ dengan pertimbangan bahwa usaha simpan pinjam memiliki peluang pengembangan usaha yang cukup besar. Badan koperasi ini bersifat formal yang telah di akui dan di sahkan oleh Negara. Adanya peluang tersebut menjadikan peran dari anggota koperasi dan kemampuan pengurus koperasi sangat menentukan atas keberhasilan koperasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pentingnya kemampuan pengurus tersebut terkait secara langsung dengan upaya pengelolaan usaha koperasi yang dilakukan. Kenyataan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan para karyawan atau pengurus dalam bekerja di perusahaan menjadi penentu atas keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan usaha yang dilakukan.

Apabila dikaitkan kemampuan yang dimiliki para karyawan selama ini menunjukkan bahwa selama ini para karyawan dapat bekerja sesuai dengan ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut dikarenakan selama ini dalam proses perekrutan karyawan, pihak manajemen selain

mempertimbangkan atas pendidikan formal yang dimiliki juga mempertimbangkan kemampuan atau pengalaman kerja yang dimiliki. Kebijakan tersebut dilakukan dalam rangka untuk memberikan jaminan bahwa karyawan yang akan dipekerjakan dapat secara maksimal dalam bekerja di perusahaan. Pencapaian atas prestasi kerja para karyawan dalam bekerja di perusahaan maka dapat diketahui dari perolehan jumlah nasabah apabila dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan pada tahun 2011, yang secara lengkap dapat disajikan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Jumlah Nasabah Pada Koperasi Simpan Pinjam
“Karya Utama” Tahun 2011

Bulan	Target	Realisasi	Selisih	
			Jumlah	%
Januari	7.500	7.235	265	3.53%
Pebruari	7.500	7.345	155	2.06%
Maret	7.500	7.425	75	1%
April	7.500	7.423	77	1.02%
Mei	7.500	7.321	179	2.38%
Juni	7.500	7.328	172	2.29%
Juli	7.500	7.334	166	2.21%
Agustus	7.500	7.321	179	2.38%
September	7.500	7.311	189	2.52%
Oktober	7.500	7309	191	2.54%
Nopember	7.500	7.289	211	2.81%
Desember	7.500	7.211	289	3.85%

Sumber: Koperasi Simpan Pinjam “Karya Utama” Garum Blitar

Dari data perbandingan di atas maka dapat diketahui kecenderungan adanya penurunan jumlah nasabah pada Koperasi Simpan Pinjam “Karya Utama “ Garum Blitar pada tahun 2011 menunjukkan adanya kecenderungan mengalami penurunan. Kondisi tersebut apabila tidak dilakukan langkah perbaikan maka dalam jangka panjang akan memberikan dampak yang kurang baik atas pencapaian tujuan koperasi. Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka dalam penelitian ini mengambil judul: **”Pengaruh Kemampuan Kerja(Pengetahuan, Keterampilan, Sikap) Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam “ Karya Utama” Garum Blitar”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan kerja karyawan (pengetahuan, keterampilan dan sikap) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam “ Karya Utama” Garum Blitar?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan kerja karyawan (pengetahuan, keterampilan dan sikap) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam “ Karya Utama” Garum Blitar?

3. Variabel kemampuan manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam “ Karya Utama” Garum Blitar?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan kerja karyawan (pengetahuan, keterampilan dan sikap) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam “ Karya Utama” Garum Blitar.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan kerja karyawan (pengetahuan, keterampilan dan sikap) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam “ Karya Utama” Garum Blitar.
3. Untuk mengetahui kemampuan yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam “ Karya Utama” Garum Blitar.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Perusahaan
Sebagai bahan kontribusi bagi manajemen pada Koperasi Simpan Pinjam “ Karya Utama” Garum Blitar dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawan dengan harapan dapat meningkatkan prestasi kerja para karyawan.
- b. Bagi Peneliti Lain

Sebagai rujukan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti permasalahan yang sama yaitu terkait dengan kemampuan dan prestasi kerja karyawan.