

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai arti penting, hal ini dikarenakan adanya peran aktif dan dominan dari manusia dalam setiap kegiatan organisasi, yang mana manusia mempunyai peran sebagai penentu, pelaku bahkan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan dan sekaligus menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan (Subroto, 2018). Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kinerjanya didasarkan perilaku. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat (Tirtayasa, 2020).

Kinerja memiliki arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin dapat dilakukan mutasi atau bahkan dilakukan demosi (Alfian & Afrial, 2020).

Di Indonesia banyak didirikan Koperasi Unit Desa (KUD), salah satunya di provinsi Jawa Timur lebih tepatnya di kota Lumajang. Di kota Lumajang terdapat koperasi unit desa satu-satunya yang mengolah susu sapi perah bernama Tani Makmur yang terletak di kecamatan Senduro.

Ketua DPRD Kabupaten Lumajang (Anang Achmad Syarifudin) menyatakan

bahwa peternak sapi perah di wilayah Senduro lebih terorganisir dengan adanya KUD. Dirinya juga menjelaskan terdapat 6.000 ekor sapi perah yang setiap harinya menghasilkan kurang lebih 42 ton susu sapi, sedangkan hasil dari 33 ton susu tersebut disetorkan ke PT. Nestle dan KUD Tani Makmur termasuk 5 besar penyuplai di PT. Nestle ([www. portalberita.lumajangkab.go.id](http://www.portalberita.lumajangkab.go.id)).

Dalam hal ini pencapaian KUD Tani Makmur Senduro harus memiliki ide dan terobosan baru demi lebih meningkatkan pencapaiannya, jika dibiarkan dan puas akan pencapaian ini bukan tidak mungkin KUD Tani Makmur bisa kalah saing dengan usaha mandiri milik orang lain yang bergerak dibidang yang sama. Karena di daerah Desa Kandang Tepus terdapat usaha pengelola sapi perah baru yang muncul dengan harga lebih murah dan terobosan pelayanan yang terbilang sangat bagus dengan cara menjemput hasil perahan susu sapi langsung ke para peternak.

Kemungkinan penyebab dari kurangnya kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Tani Makmur Senduro yaitu pemimpin kurang memberi motivasi kepada karyawan sehingga karyawan bekerja kurang maksimal, jarang mengadakan kegiatan pelatihan kepada karyawan sehingga karyawan kurang wawasan dan pengetahuan, pemimpin kurang memperhatikan karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian (Khasanah et al., 2019) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Alfian & Afrial, 2020) menunjukkan bahwa bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja,

motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta diperoleh hasil bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Marjaya & Pasaribu, 2019) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya program motivasi kepada pekerja atau karyawan ternyata membawa dampak positif terhadap karyawan. Yang tadinya individu memiliki kemampuan rendah menjadi memiliki kemampuan lebih tinggi dari sebelumnya. Kasus ini telah dikembangkan dari *Expectacy Theory* yang memberikan arti bahwa adanya hubungan timbal balik dari apa yang telah dilakukan sebuah organisasi kepada karyawan (Van Iddekinge et al., 2018).

Adanya program pelatihan ternyata membawa dampak positif terhadap peserta pelatihan. Dengan adanya pelatihan kepada karyawan atau pekerja akan dapat meningkatkan kompetensi mereka. Ketika kompetensi naik, maka kinerja dari peserta pelatihan juga akan ikut naik. Kasus ini telah dikembangkan dari *social exchange theory* yang memberikan arti bahwa adanya hubungan timbal

balik dari apa yang telah dilakukan sebuah organisasi kepada karyawan (Sulistyan, 2020).

Peran pemimpin di masa pandemi saat ini sangat besar. Pemimpin berusaha keras untuk mengatur strategi agar usahanya berjalan dengan normal. Disini pemimpin memiliki tantangan tersendiri bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dan mengembangkannya. Kasus ini telah dikembangkan dari *Human Resource Development (HRD) theory* yang memberikan arti bahwa adanya hubungan timbal balik dari apa yang telah dilakukan sebuah organisasi kepada karyawan (Yawson, 2020).

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam tentang strategi membangun sebuah usaha dan cara seorang pemimpin bisa memajukan sebuah usaha yang dijalankan. Hal ini menjadikan peneliti tertarik untuk mengambil judul studi tentang “Membangun Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Tani Makmur Senduro”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu terbatas dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Menganalisis pengaruh motivasi kerja, pelatihan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Tani Makmur Senduro. Maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- b. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- c. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengatasi permasalahan terkait pengaruh motivasi kerja, pelatihan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini dijabarkan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

### 1.4. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat penelitian bagi KUD

Dengan adanya penelitian ini diharapkan KUD dapat mengetahui kekurangan dalam hal kinerja pada karyawannya. Agar KUD dapat dengan bijak dalam mengambil keputusan yang akan datang.

- b. Manfaat penelitian bagi peneliti

Dalam penelitian ini penulis mendapatkan pengalaman dan pengetahuan tentang bagaimana cara membangun dan meningkatkan kinerja karyawan di KUD Tani Makmur Senduro.