

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan perusahaan atau Lembaga. Walaupun peranan dan fungsi tenaga kerja sudah banyak diganti oleh teknologi canggih namun pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja menjadi salah satu faktor atau syarat penting dalam jalan proses produksi atau kerja. Oleh Karen aitu, perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien. Jadi perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik atau melakukan manajemen organisasi, tindakan yang cermat dan bijaksana harus dapat diambil dalam membekali dan mempersiapkan sumber daya manusia sehingga benar-benar menjadi aset pembangunan Bangsa yang produktif dan bermanfaat (Martoyo, 2001).

Persaingan yang terjadi antara Lembaga pemerintah juga semakin ketat, sehingga mendorong Lembaga pemerintah untuk melakukan perbaikan-perbaikan pada kegiatan pengelolaannya, baik terhadap infrastruktur maupun sumber daya manusia. Perkembangan Lembaga keuangan sangatlah bergantung pada produktivitas kinerja pegawainya. Lembaga keuangan harus memiliki kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya manusia di dalam suatu manajemen. Oleh karena itu, Lembaga keuangan/

koperasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Pada era globalisasi saat ini, semua Lembaga koperasi harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang (Senda, 2018).

Dengan demikian dalam menghasilkan sumber daya manusia yang dapat memenuhi kualifikasi adalah dengan melakukan pelatihan (Hartono, 2017). Pada dasarnya pelatihan merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja, terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat seperti saat ini, peran pelatihan sangat besar peranannya untuk membekali pegawai agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Sementara secara umum tujuan pelaksanaan pelatihan adalah memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja pegawai dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditentukan perusahaan.

Faktor yang juga mempengaruhi kemampuan kinerja pegawai adalah pengalaman kerja. Dalam peningkatan kinerja pegawai, pengalaman kerja merupakan hal yang sangat diperlukan. Pengalaman kerja pegawai menunjukkan tingkat penguasaan keterampilan (*sofiskill*). Keterampilan seorang pegawai di dapat dari pelatihan dan pengalaman kerja pegawai tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan keunggulan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin dengan baik. Kinerja juga merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitas (Risal, 2014).

Koperasi KSP. Kopdit Solidaritas, Sta. Maria Assumpta Kupang adalah Lembaga keuangan yang mengelolah keuangan anggota koperasi dalam meningkatkan kesejahteraan anggota. Kopdit Solidaritas,Sta. Maria Assumpta merupakan koperasi simpan pinjam untuk meningkatkan kualitas hidup anggota yang lebih baik. Dalam melakukan aktivitas pengelolaan keuangan anggota, tenaga kerja sangat penting yang memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja pegawai pada koperasi tersebut.

Ditengah arus globalisasi dengan hadirnya berbagai Lembaga keuangan, sehingga sangat diharapkan setiap karyawan atau pegawai kopdit tersebut harus mengikuti pelatihan dan pengalaman kerja untuk bersaing dengan Lembaga keuangan lain. Hal ini merupakan langkah atau metode untuk mencapai tujuan dari koperasi kopdit. Sta. Maria Assumpta Kupang.

Table 1.1

Tahun	Jumlah Anggota
2019	7.914 anggota
2020	9.568 anggota
2021	11.319 anggota

Sumber:Koperasi Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis hendak melakukan penelitian dengan judul“ **Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Kopdit. Sta. Maria Assumpta Kupang**”

### **1.1.Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian adalah Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Kopdit. Sta. Maria Assumpta Kupang

### **1.2.Persoalan penelitan**

- a. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor KSP Koperasi Kopdit. Sta. Maria Assumpta Kupang?
- b. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor KSP Koperasi Kopdit. Sta. Maria Assumpta Kupang?

### **1.3.Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### 1) Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KSP Koperasi Kopdit. Sta. Maria Assumpta Kupang
- b. Untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KSP Koperasi Kopdit. Sta. Maria Assumpta Kupang

#### 2) Manfaat Penelitian

##### ❖ Manfaat Akademik

- a. Sebagai dasar pengenalan untuk menambah pengetahuan dengan menghubungkan teori yang didapat dalam perkuliahan dengan kenyataannya,serta dapat memperdalam pengetahuan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Sebagai bahan informasi untuk rekan-rekan mahasiswa maupun pihak lain yang ingin melakukan penelitian lanjutan.

##### ❖ Manfaat Praktis

#### a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami terhadap prestasi kinerja pegawai.