

# **BAB I**

## **PNDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Salah satu keunggulan sumber daya insani adalah kompetitif yang saat ini sangat sulit ditiru dan dapat diperoleh dari karyawan yang inovatif, kreatif, produktif, loyal dan selalu bersemangat. Karyawan dapat memiliki kriteria tersebut dengan implementasi gagasan dan cara manajemen sumber daya isani yang akurat dan efektif (Harahap, 2016). Insani dan manusia memiliki pengerian yang serupa. Dalam Islam terdapat konsep Insan Kamil yaitu manusia seutuhnya, itulah alasan mengapa penulis menggunakan kata insani. Semua karyawan adalah manusia, bukan mesin dan alat sumber bisnis terutama spiritualitas untuk menjadi unsur pokok, hal ini merupakan konsep dalam islam tentang manajemen sumber daya insani. Ketangguhan mentalspiritual keagamaan tidak akan menjadi sempurna tanpa kualitas SDM (Haluty, 2014).

Menurut Wikaningrum (2011), kinerja memiliki permasalahan yang tak pernah terlepas dari SDM karena kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh manusia sebagai prestasi kerja yang didapat oleh SDM sesuai dengan kewajibannya. Kinerja menurut perspektif Islam adalah kegiatan dan sarana hidup yang memiliki fungsi penting dalam kehidupan sosial. Agama islam menganjurkan untuk bekerja, parameter untuk mengukur seseorang juga dari bekerja. Setiap manusia diharuskan agar mandiri sesuai anjuran agama Islam. Artinya, setiap manusia untuk memenuhi kebutuhannya yaitu dengan cara bekerja dan berusaha meskipun dirasa berat. Dipandang dari perspektif ekonomi, sarana produksi yang penting selain modal dan

faktor alam adalah bekerja. Pada konsep Islam, setiap manusia memiliki tanggung jawab untuk bekerja, walaupun Allah sudah menjamin rezeki semua manusia, namun manusia perlu sebuah usaha. Maka dari itu, manusia harus bekerja jika ingin berkecukupan dan sejahtera. Lawler dan Porter mengatakan bahwa kinerja adalah perolehan tugas dalam keberhasilannya yang didapatkan seseorang atas apa yang diperbuat (As'ad, 2001).

Koperasi tidak akan berjalan dengan baik tanpa peran SDM, hal inilah yang membuat kinerja SDM menjadi awal yang sangat penting. Dalam mewujudkan tujuan Koperasi karyawan berperan andil sebagai penyelenggara, pencipta, dan pemimpin yang selalu berkedudukan kuat (Goni et al., 2015) Kualitas seseorang yang bekerja di koperasi menentukan kualitas Koperasi dan organisasi. Karyawan dituntut untuk menangkap fenomena yang terjadi, salah satunya perubahan kondisi lingkungan, kemudian menganalisis dampak yang terjadi pada Koperasi dan mempersiapkan metode untuk menghadapi situasi tersebut. Dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya tata kelola melainkan bagaimana sumber daya manusia dapat mengembangkan potensi yang dimiliki agar menjadi kreatif dan inovatif (Lolowang et al., 2016).

Perlunya sebuah media atau wadah untuk organisasi agar mampu membuat sumber daya manusia yang berlomba dan kredibel agar tercapai sasaran organisasi, sehingga karyawan dapat meningkatkan pelatihan dan potensi kemampuan yang dimiliki dan mengembangkan pengetahuan dan kemampuan tersebut. Untuk membentuk sumber daya manusia yang handal, berkualitas, dan sinkron dengan sasaran organisasi maka diperlukannya pelatihan dan pengembangan sumber daya

manusia sebagai media atau wadah. (Juwita, 2019). Karyawan yang dirasa belum menguasai tugasnya maka diperlukannya persiapan. Karyawan akan berupaya mengembangkan, menggarap, dan menambah kinerjanya dengan adanya pelatihan dan pengembangan yang diterapkan.

Kualitas SDM berhubungan erat dengan meningkatnya kinerja karyawan tiap-tiap individu dalam Koperasi, sumber daya manusia menjadi pendorong utama dalam meningkatnya kinerja karyawan yang berorientasi pada pelatihan dan pengembangan adalah salah satu bagian dari karakteristik sumber daya manusia tersebut. Koperasi dituntut untuk peka terhadap perubahan lingkungan, teknologi, dan ilmu pengetahuan. Dalam rangka untuk mengembangkan Koperasi agar lebih maju, Koperasi memiliki kewajiban untuk membina karyawan sehingga keahlian dan keterampilan dapat meningkat. Fenomena yang terjadi adalah banyaknya karyawan yang dirasa kurang menguasai bidang yang dikerjakan saat ini. Saat karyawan tidak sadar jika pekerjaan yang dirasa kurang menguasai, yang harus dilakukan oleh karyawan yaitu mengasah keahlian dan keterampilannya yaitu dengan cara mengikuti program pelatihan dan pengembangan.

Di bidang sumber daya manusia, masalah menonjol adalah sampai saat ini belum mempunyai sertifikasi keahlian atau keterampilan yang standar. Sedangkan masalah menonjol di bidang sumber daya manusia adalah perlu adanya sertifikasi kemampuan dan keahlian bagi sumber daya manusia pada proyek pembangunan ini. Sehubungan dengan itu, maka diperlukan program pengembangan sumber daya insani baik dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi itu sendiri, misalnya melalui lembaga pendidikan non formal untuk dapat menunjang program pendidikan

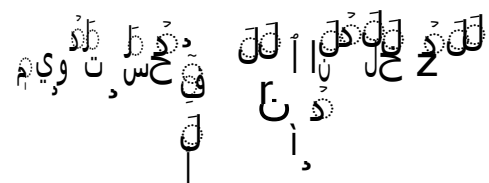
formal. Program tersebut dirancang berorientasi kepada pengembangan kompetensi dari lulusan pendidikan formal agar dapat memasuki lapangan kerja atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan jenjang keahliannya. Maka jelaslah bahwa dalam setiap organisasi peranan sumber daya insani sangatlah penting. Namun demikian, tentulah yang diharapkan adalah sumber daya insani yang berkualitas, dalam artian memiliki kemampuan dan kecakapan serta keterampilan dalam melaksanakan tugas sehingga pelayanan dapat diselenggarakan dengan tertib dan lancar. Sorotan terhadap sumber daya insani yang dimiliki organisasi tidak hanya ditujukan pada pemanfaatannya secara optimal, akan tetapi juga pada pengembangannya, perlakuannya, serta estafet penggantinya. Maka dalam rangka peningkatan efisiensi kerja, perhatian utama ditujukan pada pengembangannya. Pengembangan sumber daya insani dalam organisasi merupakan hal yang perlu mendapat perhatian, karena melalui pengembangan sumber daya manusia maka diharapkan kinerja daripada orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut tercapai dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sugiarti et al., 2016) mengatakan Pelatihan kerja yang dilakukan PT Padma Ardy Aktuarial Jakarta berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil 25,7% dan sisanya yaitu dipengaruhi oleh variable lain. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pakpahan, 2014) studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang mengatakan bahwa variable pelatihan memperoleh nilai thitung sebanyak 0,593 yang dimana thitung lebih kecil dari ttabel (0,593 Sedangkan pengembangan ialah suatu pembelajaran bagi karyawan untuk bertumbuh menjadi lebih baik, memperbaiki kinerjanya agar memperbaiki

posisi dimasa yang akan datang (Tjeng, et. al, 2013). Pengembangan sumber daya manusia memiliki tujuan yaitu untuk menciptakan karyawan agar bekerja lebih baik dan dengan meningkatkan kemampuan karyawan agar bekerja lebih baik (Fadili et al., 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh (Tarigan & Nasution, 2014) pada PT PLN Cabang Binjai menunjukkan hubungan kuat antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 0,85% yang artinya hasil koefisien signifikan sebesar 6,845 sehingga besar variable pengembangan terhadap kinerja karyawan sebesar 72,25%. Bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu & Cahyono, 2018) penelitian dilakukan di Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo melibatkan 50 karyawan dengan hasil pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja islami.

Manusia dalam Islam, Allah telah menghendaki ciptaannya yaitu berada pada tatanan yang paling tinggi dan luhur dengan diberi perasaan, akal, dan tubuh yang sempurna. Dalam Islam, Allah telah menjelaskan tentang kesempurnaan diri manusia sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat At-Tin ayat 4:



Artinya :sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya. (Q.S At-Tin: 4)

Pada surat At-Tin ayat 4, Allah SWT memerintahkan umatnya untuk memanfaatkan apa yang telah diberikan Allah SWT. Memanfaatkan apa yang telah diberikan oleh Allah SWT artinya kita bersyukur dengan apa yang Allah ciptakan pada umatnya. Manusia diciptakan oleh Allah SWT dalam bentuk sebaik-baiknya

yang artinya kesempurnaan tersebut digunakan sebaik-baiknya untuk menjadi pribadi yang selalu ingin mengembangkan diri dan potensinya agar menjadi manusia yang berguna. Dengan mengembangkan diri, seseorang akan menjadi pribadi yang bermanfaat bagi sekitar dan selalu menjalankan kebaikan amal ibadah. Karyawan yang selalu berusaha ingin mengembangkan dirinya juga akan meningkatkan hasil kinerjanya.

Menurut Dipang (2013), tujuan Koperasi agar meningkatkan kinerja dapat tercapai yaitu dengan meningkatkan kinerja, dan mengetahui sasaran kinerja agar strategi tersebut dapat berjalan dengan baik. Pekerjaan yang diemban menjadi penunjang dari berbagai hal untuk mendapatkan kinerja yang baik. Oleh karena itu manajemen dapat melihat dan mengevaluasi apakah dengan adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya insani dapat memberi pengaruh positif atau negative terhadap kinerja islami karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini memiliki bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan sumber daya insani terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Apakah terdapat pengaruh pelatihan sumber daya insani terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin?"

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah

diuraikan sebelumnya. Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah: "Untuk mengetahui pengaruh pelatihan sumber daya insani terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin"

#### **D. Definisi Operasional**

Definisi operasional variabel diperlukan untuk menjalankan variabel yang diidentifikasi sebagai upaya pemahaman dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama yang diteliti, yaitu :

##### **1. Pengaruh**

Adalah daya “daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan seseorang “ (Depdikbud, 2001: 845).

##### **2. Sumber Daya Insani**

Werther dan Davis (dalam Sutrisno, 2017 : 4) menyatakan bahwa : Sumber daya insani adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi , sedangkan dimensi pokok insani adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang akan menentukan kualitas dan kuantitas hidupnya.

##### **3. Pelatihan**

Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich (dalam Sutrisno, 2016 : 67) sebagai : Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan terkait dengan

ketrampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

#### 4. Kinerja

Permitasari (2012) mengatakan kinerja sumber daya insani merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

### **E. Signifikansi Penelitian**

Signifikansi penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan penelitian. Secara garis besar, signifikansi penelitian terdiri atas signifikansi ilmiah yang diarahkan pada pengembangan ilmu atau kegunaan teoritis; dan signifikansi praktis, yaitu membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada obyek yang diteliti. Dengan kata lain, titik berat penelitian untuk penulisan skripsi ini pengaruh pelatihan sumber daya insani terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin.

Penelitian yang dilaksanakan dapat memberikan kontribusi kepada perkembangan ilmu pengetahuan, dalam penelitian ini dapat memberikan apakah pengaruh pelatihan sumber daya insani berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin.

### **F. Penelitian Terdahulu**

Adapun penelitian terdahulu yang peneliti rasa sangat relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Riska Dwi Sari (2023) dengan judul Pengaruh



Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Islami Karyawan pada Bank BSI. Hasil penelitian ini ialah adanya pelatihan serta pengembangan pada kompetensi karyawan sangat berpengaruh terhadap sistem kinerja yang berlangsung pada Bank BSI. Variabel “pendidikan dan pengembangan” memiliki korelasi sebesar 81,6%, artinya faktor “pendidikan dan pengembangan” memberikan hal serta dampak yang positif terhadap sistem kerja syariah karyawan dan sisanya sebesar 18,4% berasal dari hal yang tidak terdapat pada penelitian ini.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Alam Fabian Hardityo dan A’rasy Fahrullah (2021) dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Islami Karyawan Pada PT Jamkrindo Cabang Surabaya. Hasil penelitian ini yaitu pelatihan dan pengembangan, masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja islami karyawan, dan pengembangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja islami karyawan. Variabel pelatihan dan pengembangan memiliki korelasi sebesar 81,6% yang artinya variabel pelatihan dan pengembangan memberi kontribusi positif terhadap kinerja islami karyawan dan sisanya 18,4% diperoleh pada elemen lain dan tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Mia Adella Rahmi (2020) dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Pembantu Padang. Berdasarkan hasil perhitungan regresi disimpulkan bahwa pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai (Y). hal ini dibuktikan

dengan hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel pelatihan terhadap etos kerja pegawai menunjukkan nilai thitung  $>$  ttabel sebesar  $(10.829 > 2.179)$  dan nilai signifikansi  $(0.000 < 0.05)$ , maka  $H_{01}$  di tolak dan  $H_{a1}$  di terima. Pengembangan (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian parsial (uji t) antara variabel Pengembangan terhadap etos kerja pegawai menunjukkan nilai thitung  $<$  ttabel  $(-0.603 < 2.179)$  dan nilai signifikansi  $(0.558 > 0.05)$ , maka  $H_{02}$  di terima dan  $H_{a2}$  di tolak, sedangkan pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai (Y), Hal ini dibuktikan dari nilai fhitung sebesar 58.942 dan ftabel 3.81  $(50.8942 > 3.81)$  dengan nilai signifikansi  $(0.000 < 0.05)$  maka  $H_{03}$  di tolak dan  $H_{a3}$  di terima. Dari uji koefisien determinasi  $R^2$  diperoleh R square sebesar 0.908 atau 90.8%. angka tersebut mengandung arti bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap etos kerja pegawai sebesar 90.8%, sedangkan sisanya 9.2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. M. Rijali Malik Sitepu (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh bahwa variable Pelatihan (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2), berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan (Y), PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan, dengan hasil uji t diperoleh hasil untuk variable Pelatihan diperoleh nilai thitung  $>$  ttabel  $(4,267 > 1,669)$  dengan tingkat signifikansi  $0,00 > 0,05$  dan untuk

variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2.444 > 1,669) dengan tingkat signifikat  $0,00 > 0,05$  dapat disimpulkan bahwa faktor (Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan dan uji F diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (13,981 > 3.13), dengan hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### **G. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah penyusunan, skripsi ini akan dibagi menjadi lima bab yang berisi gagasan pokok dan selanjutnya dibagi menjadi beberapa sub bagian agar memudahkan penyusunan dan lebih mudah dipahami. Sistematika penataannya sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan. Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, kemudian dilakukan rumusan masalah dan ditetapkan tujuan penelitian. Pada judul penelitian ini ditemukan beberapa definisi operasional, kemudian menggunakan penelitian terdahulu secara ringkas, kerangka pemikiran, hipotesis, dan untuk lebih mudah dipahami maka diperlukan juga sistematika pembahasan.

BAB II Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan. Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, hubungan antar variabel. Adapun teorinya mengenai Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja karyawan di Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah

Banjarmasin yang mendukung atas selesainya penelitian ini.

BAB III Metode Penelitian Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, variabel penelitian, objek penelitian, populasi, sampel, sumber data, serta teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian lain. Serta prosedur penelitian yang dilakukan untuk menjawab permasalahan yang dijabarkan dan untuk menguji hipotesis yang juga dijabarkan pada bab sebelumnya.

BAB IV Hasil dan Pembahasan. Bab ini mengemukakan hasil penelitian yang berupa pembahasan terhadap analisis dari data yang diperoleh dan diolah sebelumnya beserta analisis hubungan antar variabel. Penyajian hasil penelitian berupa teks, tabel, gambar dan grafik. Hasil penelitian memuat data utama, data penunjang dan pelengkap yang diperlukan dalam penelitian, yang disertai penjelasan tentang makna atau arti dari data yang didapat dari tabel, gambar, grafik yang dicantumkan. Dalam pembahasan ini juga dikemukakan tentang alasan dan konfirmasi dari objek penelitian yang teliti.

BAB V Penutup. Bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran untuk penelitian ini dan untuk penelitian selanjutnya. Di bab ini penelitian juga menyampaikan kekurangan apa saja yang dialami agar bisa membantu penyempurnaan atas penelitian selanjutnya.