

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam organisasi dan Perusahaan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan berkat kerjasama semua pihak yang terlibat. Perusahaan yang baik mempertimbangkan faktor kekuatan dan kelemahan individu untuk Mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui cara mengelola karyawannya secara efektif. Hal ini memastikan bahwa perusahaan mengetahui cara mengelola staf secara efektif sehingga dapat memeberikan layanan yang lebih baik kepada konsumen. Partisipasi karyawan sangatlah penting bagi keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan (Widianingsih *et al.*, 2023).

Secara umum, sumber daya manusia mengacu pada orang-orang yang berperan sebagai penggerak suatu organisasi, perusahaan, atau dunia usaha, dan berfungsi sebagai sumber daya dalam suatu organisasi yang mungkin memerlukan pelatihan dan pengembangan (Syamsir *et al.*, 2018). Sedangkan menurut Hia *et al.*, (2023), sumber daya manusia merupakan kunci terpenting bagi organisasi dan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dan berperan sebagai alasan utama terlaksananya seluruh kegiatan organisasi. Oleh karena

itu, mereka perlu dikelola secara efektif melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut Nurhanan (2022), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah tindakan merencanakan, memperoleh, mengembangkan, memelihara dan menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau metode yang mempelajari bagaimana memobilisasi dan menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan menarik, melatih, mengevaluasi, dan memberi penghargaan kepada pegawai melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan memberi dan mencapai tujuan.

Perusahaan tentunya memerlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik. Oleh karena itu, personel yang berkualitas sangat dibutuhkan. Kemampuan pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangatlah penting dalam meningkatkan produktivitas kerja dalam lingkungan organisasi. Secanggih apapun peralatan dan infrastruktur suatu organisasi, tanpa pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka organisasi akan sulit maju dan berkembang.

Masalah produktivitas merupakan hal yang penting, terutama bagi perusahaan yang menghadapi persaingan yang semakin ketat. Ketika suatu

organisasi atau perusahaan berhasil meningkatkan produktivitas, hal tersebut secara signifikan meningkatkan daya saingnya, karena peningkatan produktivitas memungkinkan perusahaan bersaing secara global. Produktivitas berfungsi sebagai metrik penting untuk keberhasilan organisasi, menandakan profitabilitas dan membimbing pengakuan karyawan. Selain itu, hal ini mendorong pertumbuhan ekonomi, mendorong inovasi (Shahzaf *et al.*, 2024).

Menurut Wibowo (2018), produktivitas tenaga kerja terjadi ketika barang atau jasa yang dihasilkan oleh setiap individu atau kelompok memungkinkan pertimbangan input dan output dengan kegiatan kinerja yang lebih efisien. Sedangkan menurut Baiti dan Kustiyah (2020), mengemukakan bahwa Rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja disebut juga dengan produktivitas kerja. Menurut Busro (2018), mengatakan bahwa produktivitas kerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental pegawai dan mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai hasil berdasarkan kemampuan sumber daya yang digunakan.

Menurut Dwianto dan Purnamasari (2019), perusahaan harus memberikan kompensasi kepada karyawan untuk meningkatkan

produktivitas dan memotivasi mereka. Hal ini dilakukan agar karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi, mendorong karyawan yang berprestasi tinggi, dan mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas. Jika karyawan merasa mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai, mereka akan bekerja dengan penuh semangat, hal itu akan mendorong produktivitas kerja karyawan.

Menurut Maley *et al.*, (2020), fungsi kompensasi atau remunerasi tetap menjadi kepentingan strategis karena digunakan oleh perusahaan multinasional untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan yang berharga dan akan bermanfaat bagi organisasi jika mempertimbangkan lingkungan internal dan eksternal di mana organisasi beroperasi untuk menilai secara memadai bagaimana memberikan kompensasi kepada penerima tugas globalnya. Menurut Munparidah *et al.*, (2023), memberi kompensasi kepada karyawan sebagai kompensasi atas jasa atau tenaga mereka selama mereka bekerja untuk perusahaan, pemberian kompensasi sebagai bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terkait atau berkaitan dengan memberikan penghargaan secara individu sebagai pertukaran serta menyelesaikan tugas organisasi. Kompensasi adalah imbalan atas jasa atau balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawannya karena mereka telah memberikan tenaga dan pikiran mereka untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Dwianto dan Purnamasari, 2019).

Menurut Purnomo dan Utami (2021), kompensasi merupakan salah satu bagian terpenting dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu diperlukan suatu sistem manajemen yang baik, yang pelaksanaannya berkeadilan dan pemberian reward dapat meningkatkan semangat pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kompensasi dibayarkan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk memajukan perusahaan menuju pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan definisi di atas, kami menyimpulkan bahwa kompensasi adalah fungsi manajemen penting yang perlu dilakukan organisasi untuk mengganti biaya karyawan atas layanan yang mereka berikan berdasarkan kontribusi dan kinerja yang mereka berikan kepada organisasi.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdussamad (2014), kompensasi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Gorontalo mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan kompensasi yang efektif dan efisien mempunyai dampak yang besar terhadap produktivitas kerja. Sedangkan Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Iman *et al.*, (2022), kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT Tobe Aviasi Indonesia. Dengan kata lain, kompensasi tidak dapat digunakan sebagai motivasi untuk mendorong karyawan untuk menjadi lebih produktif.

Menurut Dina *et al.*, (2022), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan seperti : (a). Pelatihan, (b). kemampuan mental dan fisik pekerja, (c). Hubungan antara atasan dan

bawahan. Jika karyawan diperlakukan dengan baik, maka karyawan tersebut juga akan terlibat aktif dalam proses produksi sehingga akan mempengaruhi produktivitas kerjanya.

Produktivitas tenaga kerja menjadi semakin penting dalam pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia. Persepsi karyawan terhadap produktivitas internal dapat ditingkatkan jika sumber daya yang tersedia meliputi pendidikan, tingkat pelatihan, suasana kerja, sikap manajer, penguasaan teknologi, dan kompensasi yang sesuai.

Menurut Pasal 1 Ayat 9 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2013, pelatihan kerja meliputi pemberian, perolehan, dan pengembangan kemampuan kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja dengan tingkat keterampilan dan keahlian tertentu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan. Tergantung pada level, posisi dan kualifikasi profesional. Menurut Gustiana *et al.*, (2022), Pelatihan dinyatakan bertujuan untuk meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan khusus saat ini dengan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan.

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau karyawan lama keterampilan dasar yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan. Pelatihan merupakan upaya untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai untuk melakukan suatu aktivitas kerja tertentu (Gustiana *et al.*, 2022). Pelatihan pegawai merupakan suatu cara untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan tertentu sehingga

pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dan mengembangkan sikap yang lebih positif. Pelatihan ini memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan lebih baik. Karyawan dapat menaiki tangga karier melalui pelatihan dan dukungan untuk mengembangkan peran karyawan di masa depan (Mustofa *et al.*, 2023). Dari beberapa definisi pendapat ahli di atas terkait pelatihan adalah proses memperoleh keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan melalui serangkaian langkah yang sistematis atau dilakukan oleh para profesional dan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan.

Sejalan dengan penelitian Wahyuningsih (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya pelatihan mengarah pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan menurut Lestari *et al.*, (2022), pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di perusahaan UD. Karya Sejatera. Latihan tidak maksimal. Untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan perlu meningkatkan program pelatihannya dengan cara yang lebih modern sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas.

Fenomena tentang produktivitas kerja, kompensasi dan pelatihan kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Widya Kencana Kare adalah koperasi swasta yang memberikan pelayanan jasa simpan pinjam dengan tujuan untuk menunjang kebutuhan keuangan nasabahnya secara terencana dan mandiri. Kualitas kinerja karyawan merupakan hal terpenting dalam

memberikan layanan kelas dunia dan memberikan kontribusi positif terhadap laba perusahaan. Berdasarkan data kepegawaian pada tahun 2023, karyawan pada KSP Widya Kencana berjumlah 63 orang yaitu dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Karyawan Tetap Koperasi Widya Kencana

Karyawan	Jumlah
Pengawas	2
Kepala Unit	1
Sekretaris	1
Bendahara	1
Kepala Bidang	1
Asisten Kepala Bidang	1
Accounting	3
Administrasi	4
Marketing	6
Teller	2
Jumlah	22

Sumber : KSP Widya Kencana, (2023)

Dilihat pada tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan tetap yang bekerja di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Widya Kencana berjumlah sebanyak 22 orang yang meliputi pengawas, kepala unit, sekretaris, bendahara, kepala bidang, asisiten kepala bidang, *accounting*, *administrasi*, marketing, dan *teller*. Sedangkan untuk data karyawan kontrak dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.2 Data Karyawan Kontrak Koperasi Widya Kencana

Karyawan	Jumlah
Accounting	12
Administrasi	10
Marketing	17
Teller	2
Jumlah	41

Sumber : KSP Widya Kencana, (2023)

Dilihat pada tabel 1.2 data karyawan kontrak terdapat sebanyak 12 karyawan kontrak pada bagian *accounting*, terdapat sebanyak 10 karyawan kontrak dibagian *administrasi*, terdapat 17 karyawan kontrak pada bagian *marketing* atau biasa disebut dengan petugas dinas luar, dan terdapat 2 karyawan kontrak pada bagian *teller*.

Menurut Kaja (2019), Koperasi merupakan Organisasi ekonomi yang menyelenggarakan pemanfaatan dan pemanfaatan sumber-sumber ekonomi anggotanya guna meningkatkan taraf hidup para anggotanya, khususnya masyarakat pekerja pada umumnya, berdasarkan asas kerjasama dan kaidah-kaidah bisnis ekonomi. Menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian, koperasi adalah badan hukum atau badan hukum koperasi yang didirikan oleh orang perseorangan, yang harta kekayaan para anggotanya dijadikan modal untuk menjalankan usaha guna memenuhi keinginan dan kebutuhan masyarakat. Di bidang ekonomi, sosial, dan perekonomian sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi. Koperasi beroperasi berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 serta berlandaskan asas kekeluargaan (kemhan.go.id, 2022).

Dari pengertian di atas, koperasi adalah kumpulan orang perseorangan atau badan hukum yang berdasarkan asas koperasi untuk memperoleh keuntungan yang lebih besar dengan biaya yang lebih rendah dengan memiliki dan menjalankan usaha yang diselenggarakan secara demokratis usaha serikat pengawasan terhadap anggota.

Jenis-jenis koperasi menurut Pasal 16 UU No 25 tahun 1992 yaitu koperasi konsumen, koperasi produsen, koperasi simpan pinjam, koperasi pemasaran. Koperasi simpan pinjam merupakan salah satu jenis koperasi, koperasi simpan pinjam atau biasa disebut dengan KSP adalah lembaga keuangan mikro yang memberikan pinjaman kredit kepada masyarakat yang menjadi anggotanya. Dalam operasionalnya, koperasi simpan pinjam mengumpulkan dana dari anggotanya dalam bentuk simpanan pokok, simpanan sukarela, dan simpanan wajib (money.kompas.com, 2023)

Namun demikian, berdasarkan survey awal terhadap karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Widya Kencana masih ditemukan fenomena yang mempengaruhi produktifitas karyawan seperti kompensasi dan pelatihan kerja menjadi kurang optimal sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Masalah tentang produktivitas kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan perusahaan, karena produktivitas kerja akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan seiring berkembangnya zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang didapatkan oleh peneliti selama berada di obyek penelitian, bahwa pada koperasi simpan pinjam Widya Kencana terdapat fenomena yang ada kaitannya dengan kinerja kerja karyawan meningkat yang ditunjukkan dengan adanya target dan realisasi pendapatan

kinerja karyawan. Data mengenai target dan realisasi pendapatan pada koperasi simpan pinjam Widya Kencana selama enam bulan terakhir pada tahun 2023 ditunjukkan pada table berikut.

Tabel 1.3 Target dan Realisasi Pendapatan
KSP Widya Kencana tahun 2023

Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Presentase(%)
Juli	485.000.000	365.059.500	75,27
Agustus	485.000.000	381.064.500	78,57
September	505.000.000	396.778.520	78,57
Oktober	505.000.000	417.029.000	82,58
November	520.000.000	462.696.000	88,98
Desember	520.000.000	480.110.000	92,33

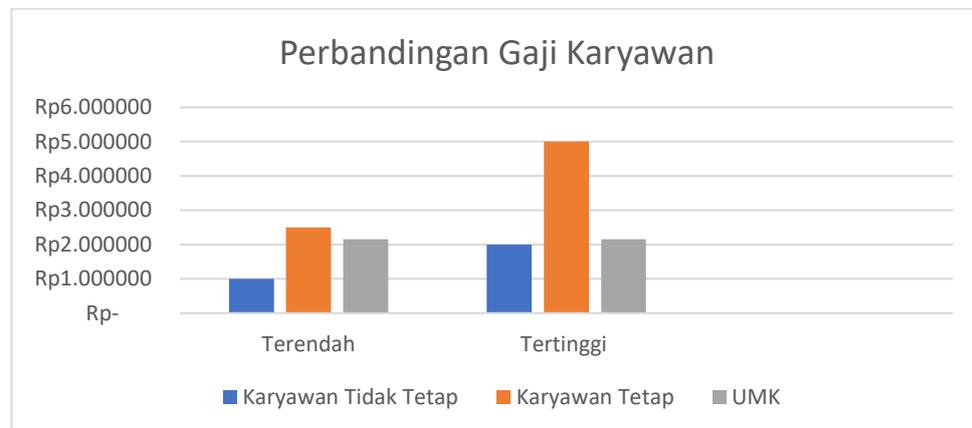
Sumber : KSP Widya Kencana, (2023)

Dilihat pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa realisasi pendapatan terhadap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan cenderung mengalami peningkatan. Peningkatan yang cukup signifikan terjadi pada bulan Juli-Desember yaitu masing-masing sebesar 75,27% - 92,23% cenderung mengalami peningkatan target realisasi dari yang ditetapkan oleh koperasi simpan pinjam Widya Kencana setiap bulannya. Hal ini menunjukkan aspek kualitas kerja pada kinerja karyawan yang mengalami peningkatan. Hasil kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Widya Kencana juga dapat dilihat berdasarkan data target serta realisasi pada *droping* dan *storting*. *Droping* adalah seluruh pinjaman yang diberikan kepada nasabah, sedangkan *storting* adalah hasil angsuran dari pinjaman yang diberikan kepada nasabah. Kestabilan pada *droping* akan memengaruhi *storting* yang

dihasilkan untuk dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Sedangkan *storting* yang dihasilkan akan memengaruhi prestasi kerja karyawan.

Selain itu, perusahaan juga wajib mengganti biaya jasa dan tenaga yang dikeluarkan karyawannya melalui kompensasi. Kompensasi adalah penghasilan berupa uang, barang, peralatan, dan lain-lain yang diberikan kepada karyawan suatu perusahaan sebagai imbalan atas tenaga dan pikiran yang dikeluarkan. Melalui kompensasi yang sesuai, karyawan dapat memperoleh apresiasi yang lebih dari atasannya. Penting juga untuk meningkatkan motivasi setiap karyawan melalui *reward* dari perusahaan.

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak pada pihak perusahaan saja tanpa didasarkan pada perhitungan yang rasional akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor sesuai dengan kebutuhan dan kondisi perusahaan. Faktor-faktor kompensasi meliputi produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar serta penawaran dan permintaan tenaga kerja (Dina *et al.*, 2022). Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, jumlah kompensasi Koperasi Simpan Pinjam Widya Kencana dapat dilihat pada Gambar 1.1.



Sumber : Data Primer diolah, (2023)

Gambar 1.1 Perbandingan Gaji Karyawan

Dilihat Pada Gambar 1.1 yang diperoleh dari Koperasi Simpan Pinjam Widya Kencana bahwa kompensasi terendah yang didapat karyawan kontrak sebesar Rp 1.000.000, kompensasi tertinggi yang didapat sebesar Rp 2.000.000. Berdasarkan Informasi yang didapat dari Koperasi Simpan Pinjam Widya Kencana untuk karyawan tetap kompensasi terendah sebesar Rp 2.500.000, kompensasi tertinggi sebesar Rp 5.000.000. kemudian berdasarkan informasi yang didapat dari laman (Detik.com, 2023), untuk Upah Minimum Kabupaten/kota (UMK) Kabupaten Madiun sebesar Rp. 2.154.251. Berdasarkan informasi perbandingan pemberian kompensasi terlihat bahwa rata-rata kompensasi karyawan kontrak masih dibawah rata-rata karyawan tetap dan UMK kabupaten Madiun.

Kesenjangan dalam pemberian kompensasi finansial yang diterima belum sesuai dengan tuntutan pemenuhan kebutuhan serta kepuasan. Bentuk pemberian kompensasi finansial yang banyak diterapkan dalam suatu perusahaan atau organisasi berupa gaji, tunjangan, dan intensif yang

lebih kebanyakan belum terdistribusikan secara adil dan merata atas pemberian kompensasi finansial kepada semua karyawan. Banyaknya ketidakpuasan karyawan karena pemberian kompensasi finansial yang diterima. Sehingga secara langsung ataupun tidak akan berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja, yang mempengaruhi kinerja karyawan maupun tujuan perusahaan, karena tingkat dari produktivitas kerja yang tinggi, diakibatkan kompensasi yang diterima karyawan tidak mampu untuk memperbaiki pendapatan sekaligus kesejahteraan. Berdasarkan oobservasi awal yang dilakukan, jenis kompensasi yang telah diberikan Koperasi Simpan Pinjam Widya Kencana pada karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4 Kompensasi yang diberikan

No	Jenis Kompensasi	Keterangan
1	Gaji	1 Bulan sekali
2	Bonus	1 tahun Sekali
3	Upah Insentif	1 Bulan sekali
4	Tunjangan Hari Raya	1 tahun Sekali
5	Tunjangan Makan dan Bensin	1 Bulan sekali
6	Asuransi Kesehatan	1 Bulan sekali
7	Fasilitas	Mess karyawan, motor, mobil
8	Cuti	a. Cuti Menikah (cuti diberikan selama 6 hari) b. Cuti Melahirkan (cuti diberikan selama 2 bulan) c. Cuti Haji (cuti diberikan selama 40 hari)

Data : KSP Widya Kencana, (2023)

Dapat dilihat dari tabel 1.4 yang menjelaskan beberapa jenis kompensasi yang diberikan oleh koperasi simpan pinjam Widya Kencana kepada karyawan seperti gaji, bonus, upah insentif tunjangan makan dan bensin, serta program perlindungan dalam tunjangan ini seluruh karyawan KSP Widya Kencana ikut sertakan dalam program perlindungan seperti BPJS ketenagakerjaan, Jaminan kesehatan, dan Jaminan kecelakaan kerja. Selain kompensasi finansial yang diberikan karyawan, koperasi simpan pinjam Widya Kencana juga memberikan kompensasi non finansial Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan ini diberikan kompensasi non finansial yaitu peluang promosi jabatan juga diberikan jika prestasi karyawan terus meningkat setiap tahunnya. Sesuai dengan penelitian Sedangkan menurut Igbaji *et al.*, (2024), studi ini menyimpulkan bahwa manajemen harus fokus pada karyawan yang memiliki keterampilan dalam melakukan tugas, sedangkan pembayaran berbasis keterampilan adalah sistem gaji yang menentukan gaji karyawan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, pendidikan, atau pelatihan khusus yang dimilikinya.

Selain kompensasi fenomena yang terdapat di Koperasi Simpan Pinjam Widya Kencana juga tentang pelatihan kerja karyawan. Pelatihan karyawan merupakan metode yang diberikan menambah pengetahuan dan keterampilan khusus sehingga mereka dapat meningkatkan daya dan memiliki sikap yang lebih positif. Dengan pelatihan ini, karyawan akan lebih mampu dalam melaksanakan tugas mereka yang sedang berjalan

mereka dapat naik tangga karier melalui pelatihan dan bantuan dalam mengembangkan tanggung jawab masa depan (Mustofa *et al.*, 2023).

Pelatihan merupakan bentuk nyata yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan mutu karyawan. Pelatihan ini juga diperlukan agar karyawan semakin termotivasi untuk secara terus menerus berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, minimal sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan.

Dari observasi yang telah dilakukan oleh peneliti masalah-masalah tersebut disebabkan oleh pelatihan yang diberikan pihak koperasi simpan pinjam Widya Kencana kepada karyawan kurang efektif seperti metode pelatihan yang digunakan kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Menurut Sofie *et al.*, (2018) terdapat dua program pelatihan yaitu *On The Job Training* dan *Off The Job Training*. *On The Job Training* Merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisor langsung seorang pelatih yang berpengalaman (biasanya karyawan lain). Berbagai macam teknik ini biasanya digunakan dalam praktek seperti Rotasi Pekerjaan, Pelatihan Instruksi Pekerjaan, Magang (*Apprenticeships*) dan Demonstarasi serta pemberian contoh. Sedangkan untuk *Off The Job Training* Pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja terpisah/diluar tempat kerja, dan diluar waktu kerja reguler. *Off The Job Training* terdiri dari *Simulation* (simulasi) dan *Presentation Information* (presentasi informasi), metode simulasi seperti *Case Study* (studi kasus), *Role Playing* (bermain peran), *Business Game*

(permainan peran dalam bisnis), *Vestibule* (pelatihan beranda), *Laboratory Training* (pelatihan dengan laboratorium), *Sensitivity Training* (pelatihan sensitivitas) dan *Outbond/Widerness* (pelatihan alam terbuka). Sedangkan untuk *Presentation Information* (presentasi informasi), seperti *Lecture* (kuliah), *Conference* (konferensi/seminar) dan *Programmed Instruction* (instruksi terprogram).

Seperti pada koperasi simpan pinjam Widya Kencana metode pelatihan yang digunakan yaitu metode pelatihan *Lecture* (ceramah atau kuliah). *Lecture* (ceramah atau kuliah) yaitu metode kuliah yang diberikan kepada peserta yang banyak di dalam kelas. Pelatih mengajarkan teori-teori yang diperlukan, sedangkan peserta pelatihan mencatatnya serta mempersepsikannya. Metode kuliah merupakan suatu metode tradisional karena hanya pelatih yang berperan aktif sedangkan peserta pengembangan bersikap pasif. Teknik kuliah ini cenderung diterapkan dengan komunikasi searah saja. Sedangkan tidak semua karyawan di koperasi simpan pinjam Widya Kencana dapat langsung menguasai teori-teori yang telah disampaikan oleh pelatih sehingga tujuan dari pelatihan belum tercapai dengan baik dan maksimal. Terdapat 4 jenis pelatihan kerja yang ada pada Koperasi Simpan Pinjam Widya Kencana ini seperti Program *induction Training* program pelatihan yang ditujukan bagi karyawan baru, sehingga dapat mengetahui tugas dan tanggung jawab yang dimiliki sesuai dengan bagiannya masing-masing. Jenis pelatihan tersebut memiliki, ada juga RO (*Relationship officer*) dikhususkan untuk bagian *Relationship officer* dalam

meningkatkan kualitasnya seperti analisis potensi pasar, pengembangan sales dan marketing, membina hubungan dengan perusahaan dan konsumen, selain itu ada AO (*account Officer*) dikhususkan untuk *bagian account Officer* dalam mengembangkan keahliannya dalam mengelola *account* nasabah, menawarkan produk yang tepat guna kebutuhan nasabah, memonitoring nasabahnya, melakukan analisis anggunan atau jaminan debitur, dan yang terakhir training karyawan baru dikhususkan untuk para karyawan baru setelah melewati beberapa tahap seleksi kemudian diangkat. Data mengenai jumlah karyawan yang mengikuti kegiatan pelatihan kerja ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1.5 Data Karyawan Yang Mengikuti Pelatihan Koperasi Simpan Pinjam Widya Kencana

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Karyawan	Waktu
1	<i>induction Training</i>	Menyesuaikan	Menyesuaikan
2	<i>Training</i> karyawan baru	Menyesuaikan	Menyesuaikan
3	<i>Relationship officer (Marketing)</i>	20 - 30	1 tahun sekali
4	<i>account Officer</i>	20 - 30	1 tahun sekali

Sumber : KSP Widya Kencana, (2023)

Dilihat pada tabel 1.3 data karyawan yang mengikuti kegiatan pelatihan terdapat 4 jenis pelatihan yaitu *induction Training* pelatihan ini dilakukan menyesuaikan waktu pada saat terdapa karyawan baru, *Training* karyawan baru dilakukan pada saat ada karaywan kontrak yang diangkat sebagai pegawai tetap, *Relationship officer (Marketing)* pelatihan ini dilakukan 1 tahun sekali agar karyawan dapat meningkatkan kualitasnya seperti analisis potensi pasar, pengembangan sales dan marketing, membina

hubungan dengan perusahaan dan konsumen, *account Officer* sedangkan pelatihan ini dilakukan 1 tahun sekali agar karyawan dapat mengembangkan keahliannya dalam mengelola *account* nasabah, menawarkan produk bank yang tepat guna kebutuhan nasabah, memonitoring nasabahnya, melakukan analisis anggunan atau jaminan debitur.

Pelatihan yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai secara maksimal. Karyawan yang produktif adalah karyawan yang mampu memberikan kontribusi yang baik pada perusahaan atau organisasi, seperti bekerja dengan semangat, rajin, disiplin, jujur, penuh tanggung jawab, serta selalu mendukung tujuan, visi misi perusahaan atau organisasi. Sejalan dengan penelitian Kajwang (2022), yang menyatakan bahwa pelatihan ditemukan berdampak positif terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan menurut Khanmohammadio *et al.*, (2012), pelatihan yang memiliki kepentingan ilmiah dan praktis serta kebutuhannya, peran pendidikan juga berperan produktivitas dan profitabilitas organisasi terlihat jelas. Selain itu penelitian ini sejalan dengan penelitian Idoko *et al.*, (2015), program pelatihan rutin harus diselenggarakan bagi pekerja di berbagai tingkat pekerjaan. Hal ini karena pelatihan rutin akan menghasilkan sikap positif terhadap pekerjaan yang pada akhirnya akan menghasilkan perubahan dalam produktivitas dan transformasi nasional. Menurut Penelitian Fejoh *et al.*, (2016), hasil menunjukkan bahwa pelatihan dalam jabatan dan pengembangan staf

memiliki efek gabungan yang tidak signifikan tetapi efek relatif signifikan terhadap produktivitas kerja optimal pekerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Baten, (2018), program pelatihan dan pengembangan membantu karyawan untuk memotivasi, mengembangkan keterampilan dan kinerja mereka. Selain itu, ini membantu meningkatkan produktivitas dan membantu mencapai tujuan serta memenuhi pesanan tepat waktu. Selain itu menurut penelitian Kanapathipillai *et al.*, (2020), menunjukkan bahwa pelatihan signifikan secara statistik dan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja kerja dan kepuasan kerja. Menurut penelitian Abuelhassan *et al.*, (2020), temuan ini meningkatkan literatur tentang pelatihan karyawan dan kinerja hotel dengan menyoroti efek positif dari dukungan yang dirasakan untuk pelatihan ramah lingkungan terhadap kinerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Adamu *et al.*, (2022), bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki dampak positif pada produktivitas karyawan serta organisasi harus menekankan untuk memulai pelatihan dan pengembangan yang efektif bagi karyawannya untuk meningkatkan produktivitas mereka dan mendapatkan keunggulan kompetitif atas pesaing.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Wonde *et al.*, (2022), hasil PSM menunjukkan bahwa peserta pelatihan meningkatkan hasil dan mereka juga memperoleh pendapatan tahunan bersih. Menurut penelitian (Pedrini *et al.*, 2022), menunjukkan adanya dampak positif dari aliran pelatihan dan stok pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja rata-rata, yang

menunjukkan peran penting pengembangan modal manusia yang disponsori perusahaan di sektor utilitas. Sedangkan menurut penelitian Mvuyisi *et al.*, (2023), telah ditemukan bahwa program pengembangan secara langsung memengaruhi efektivitas organisasi, kemajuan, dan pengembangan sangat penting bagi organisasi yang efektif. Selain itu menurut penelitian Pratap (2023), menyatakan bahwa pelatihan ditemukan berdampak positif terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan Penelitian Villegas *et al.*, (2020), tingkat produktivitas karyawan Medical Mission Group Hospital Inc. adalah sedang. Yang terpenting, ada hubungan yang signifikan antara kompensasi manajemen dan produktivitas di antara karyawan Medical Mission Group Hospital Inc. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Goodluck *et al.*, (2016), temuan studi menunjukkan bahwa administrasi kompensasi yang efektif memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Menurut penelitian Mulina *et al.*, (2020), kompensasi karyawan di Grand Rocky Hotel Bukit tinggi sebagian besar berada pada kategori kurang baik, sedangkan produktivitas karyawan sebagian besar dalam kategori buruk. Menurut penelitian yang dilakukan Wardhani *et al.*, (2022), bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut penelitian Baiyewu (2023), menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kompensasi pekerja dan produktivitas, karena pekerja yang

menerima kompensasi lebih mungkin untuk kembali bekerja lebih awal dan menjadi lebih produktif. Selain itu menurut penelitian Azahra (2024), yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompensasi manajemen dan produktivitas di antara karyawan. Sedangkan menurut Igbaji *et al.*, (2024), studi ini menyimpulkan bahwa pembayaran berbasis keterampilan adalah sistem gaji yang menentukan gaji karyawan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, pendidikan, atau pelatihan khusus yang dimilikinya.

Demikian juga penelitian Rizki (2018), menguji tentang pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. Hasil riset memaparkan variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Purnomo dan Utami (2021), hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan produktivitas kerjapada karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera.

Sedangkan menurut penelitian Mustofa *et al.*, (2023), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja. Dalam penelitian ini ditemukan secara bersamaan atau simultan pelatihan dan kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini

sejalan dengan penelitian terdahulu dari Safitri dan Yudistira (2020), menemukan Bahwa Kompensasi karyawan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi sebagian besar berada pada kategori kurang baik, selain itu produktivitas sebagian besar berada pada kategori buruk yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada Grand Rocky Hotel Bukittinggi. Menurut penelitian Maulana *et al.*, (2022), pengaruh kompensasi dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Andi (2022), terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan pelatihan tentang produktivitas. Menurut penelitian Rimba *et al.*, (2023), pelatihan, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan, secara simultan terhadap produktivitas kerja tenaga pemasaran (konsultan pendidikan) PT Mentari Indonesia Jakarta. Menurut penelitian yang telah dilakukan Maizar *et al.*, (2023), kompensasi, pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Luas Retail Indonesia. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Leonova *et al.*, (2021), hasilnya membuktikan adanya hubungan langsung antara kompensasi, tunjangan, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan produktivitas.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Iman *et al.*, (2022), tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tobe Aviase Indonesia. Hal ini berarti kompensasi tidak dapat dijadikan motivator dalam meningkatkan

produktivitas kerja karyawan, faktor yang menjadi kendalanya karena pemberian kompensasi dirasakan masih kurang adil, tidak berdasarkan atas prestasi kerja yang dicapai oleh para pegawai. Sedangkan menurut Lestari *et al.*, (2022), pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja perusahaan UD. Karya Sejatera. Selain itu menurut Fatfa *et al.*, (2024), pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Namun penelitian oleh Gonzalez dan Ramirez (2022), menemukan bahwa faktor-faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas dibandingkan kompensasi dan pelatihan. Selain itu menurut penelitian Laing (2021), hasil penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa karyawan mensponsori diri mereka sendiri untuk memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan baru melalui program pendidikan formal.

Dari temuan sejumlah riset yang dikemukakan diatas menunjukkan berbagai hasil riset tentang pengaruh kompensasi dan pelatihan merupakan topik serta isu yang menarik untuk diteliti, meskipun penelitian terdahulu belum menemukan hasil yang konsisten maka dari iuran diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA KSP WIDYA KENCANA KARE”**

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti ini terdapat batasan masalah yang bertujuan untuk menghindari permasalahan yang diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Variable yang digunakan meliputi kompensasi (X1), Pelatihan kerja (X2) dan Produktivitas (Y).
2. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Widya Kencana Kare.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diperoleh beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan KSP Widya Kencana Kare?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan KSP Widya Kencana Kare?

D. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang ingin dikaji dalam penelitian ini, maka penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empirik mengenai pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan pada KSP Widya Kencana Kare.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diberikan dalam penelitian ini merupakan beberapa kontribusi yang mampu dihasilkan yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat dan membangun dalam pengembangan ilmu dibidang manajemen khususnya sumber daya manusia dan dapat dijadikan referensi bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian mengenai kompensasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi setiap perusahaan atau instansi menyadari pentingnya kompensasi dan pelatihan kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas di tempat kerja ataupun dampak positif kompensasi dan pelatihan terhadap produktivitas.

3. Manfaat Empiris

a. Perusahaan

Manfaat dan penelitian di dalam perusahaan yaitu riset ini dapat dijadikan bahan referensi terhadap instansi atau perusahaan untuk mengevaluasi produktivitas karyawannya agar kedepannya kinerja pegawainya menjadi lebih baik lagi.

b. Pegawai

Manfaat empiris dari penelitian ini untuk pegawai atau karyawan mampu mengoptimalkan produktivitasnya dan mampu mengurangi kesalahan dalam bekerja agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

c. Bagi Penelitian Lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau acuan bagi peneliti lainnya untuk mengangkat tema penelitian ini atau melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.