

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia memiliki jumlah penduduk yang sangat besar yang tentunya mempunyai sumber daya manusia yang potensial untuk dikembangkan meskipun belum produktif. Untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang produktif ditentukan usaha pengembangan dan pembinaan terhadap sumber daya manusia tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) menurut (Hamid, 2020) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan, SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan dalam perusahaan. Sedangkan, menurut (Mukti & Adawiyah, 2019) Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai aset utama yang mempunyai pengaruh besar terhadap suatu kemajuan organisasi, untuk mencapai suatu keunggulan kompetitif manajemen sumber daya manusia juga menjadi fokus banyak organisasi.

Dengan kemampuan kerja yang memadai pegawai diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Kemampuan (*ability*) baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja. Dengan demikian untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Keberadaan

sumber daya manusia di dalam suatu instansi memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas instansi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Usaha-usaha tersebut dapat dilakukan melalui program pelatihan agar bisa membentuk SDM yang terampil, berkualitas dan lebih berkembang dan dapat bersaing dalam menghadapi era pasar bebas.

Pelatihan adalah kegiatan melatih atau mengembangkan suatu keterampilan dan pengetahuan kepada diri sendiri atau orang lain, yang terkait dengan kompetensi tertentu yang dianggap berguna (WIKIPEDIA, 2022). Menurut (Mukti & Adawiyah, 2019) Pelatihan berperan dalam memberikan kepuasan kerja sehingga pegawai memiliki alasan untuk mau bekerja lebih lama lagi di organisasi. Proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Dengan adanya pelatihan kerja dapat membuat pegawai akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pelatihan yang diberikan secara baik akan mempengaruhi para pegawai untuk bisa mencapai tujuan yang ingin di capai. Selain itu, instansi juga mempunyai kewajiban untuk membalas jasa tenaga yang telah di keluarkan oleh pegawai yaitu dengan memberikan kompensasi.

Kompensasi merupakan suatu pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2021).

Kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang di miliki. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan memicu karyawan agar bekerja dengan lebih produktif serta lebih baaik dari sebelumnya. Kompensasi yang diberikan bukan hanya berupa uang semata melainkan bisa berupa tunjangan kesehatan, tunjangan kesejahteraan, tunjangan hari tua, fasilitas tempat kerja yang nyaman dan masih banyak yang lainnya. Dengan adanya pemberian kompensasi dari instansi di harapkan bisa memotivasi para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Pemberian kompensasi yang benar, maka dapat mendorong pegawai untuk terus bekerja. Demikian pula sebaliknya, jika kompensasi di bayar tidak wajar, maka akan dapat menurunkan motivasi kerjanya.

Motivasi kerja menurut (Erisandi, 2015) merupakan dorongan atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Menurut (Hasibuan, 2021) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan atasan memberikan motivasi kepada pegawai, maka pegawai akan merasa di perhatikan oleh instansi. Sehingga

pegawai akan berkomitmen kepada instansi. Dengan motivasi yang tinggi juga pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu kegiatan dengan kinerja yang baik dan secara langsung tujuan organisasi akan tercapai dengan baik. Sebaliknya jika pegawai kurang bersemangat dalam bekerja maka pegawai tersebut akan kurang bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja tidak sesuai yang diharapkan oleh instansi.

Komitmen organisasi merupakan loyalitas dari setiap individu untuk tetap berkarya dalam suatu organisasi dan rasa ingin tetap bertahan di organisasi tersebut (Meirza Anggakara, 2022). Menurut (Hasibuan, 2021) Komitmen organisasi adalah suatu sikap menyukai perusahaan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi guna mencapai tujuan perusahaan. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terkait dengan organisasi ditingkat emosional. Pegawai yang memang memiliki jiwa komitmen yang tinggi, tidak akan meninggalkan pekerjaannya tersebut, karena di dalam jiwa nya memiliki semangat dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih baik.

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo yang berlokasi di Jl. Jaksa Agung Suprpto Raya Suprpto No. 9, Sidoklumpuk, Sidokumpul, Kec. Sidoarjo, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur 61218 merupakan dinas yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang koperasi, usaha mikro, usaha kecil dan menengah serta juga memiliki tugas Pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten.

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro menerapkan pelatihan kerja pada setiap pegawai baik itu pegawai lama maupun pegawai yang baru agar bisa bekerja secara maksimal dan efisien. Dinas Koperasi dan Usaha Mikro juga memberikan kompensasi kepada setiap pegawainya baik berupa uang, reward, maupun fasilitas tunjangan kesejahteraan. Yang bertujuan untuk memotivasi pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi secara maksimal agar dapat meningkatkan rasa komitmen setiap individu terhadap instansi.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penulisan penelitian ini, yaitu :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pegawai dinas koperasi dan usaha mikro Kabupaten Sidoarjo ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pegawai dinas koperasi dan usaha mikro Kabupaten Sidoarjo ?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai dinas koperasi dan usaha mikro Kabupaten Sidoarjo ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai dinas koperasi dan usaha mikro Kabupaten Sidoarjo ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai dinas koperasi dan usaha mikro Kabupaten Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu :

1.3.1 Tujuan Umum

1. Sebagai bentuk Penerapan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
2. Untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan jenjang Strata satu (S-1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
3. Untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan memperoleh pengalaman praktis dalam melaksanakan penelitian.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai dinas koperasi dan usaha mikro Kabupaten Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada pegawai dinas koperasi dan usaha mikro Kabupaten Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai dinas koperasi dan usaha mikro Kabupaten Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai dinas koperasi dan usaha mikro Kabupaten Sidoarjo.

5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai dinas koperasi dan usaha mikro Kabupaten Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

- a. Dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi sebagai bahan penelitian untuk penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
- b. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan baik dari sisi pegawai dan tanggapan pegawai terhadap berbagai aturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan.

- c. Perusahaan dapat mengambil langkah perbaikan untuk bagian-bagian atau program perusahaan yang masih belum maksimal dan mempertahankan atau melanjutkan program yang telah berhasil.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah koleksi atau melengkapi perpustakaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya sebagai peningkatan penggandaan buku atau referensi berguna bagi penunjang perpustakaan dan diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam di masa yang akan datang.