

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dunia kerja di era globalisasi saat ini semakin kuat dan mulai meningkat, maka sudah semestinya bagi setiap perusahaan untuk memiliki tenaga kerja yang mampu bersaing dengan perusahaan lain. Manusia merupakan sumber tenaga penggerak utama dari segala kegiatan yang berlangsung dalam suatu organisasi, maka dalam setiap organisasi yang berbentuk dan bersifat apapun, baik besar maupun kecil, bagaimanapun sederhana dan kompleksnya, yang menjadi inti adalah manusia. manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaran serta kemampuan menghadapi tantangan, baik yang sifatnya eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia secara tepat (Sumaki, 2015)

Keberhasilan suatu perusahaan mempertahankan keberadaanya di dunia bisnis tidak terlepas dari tercapainya tujuan awal perusahaan yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Proses pencapaian tujuan ini tentunya tidak hanya ditentukan oleh canggihnya teknologi, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan mengingat bahwa persaingan yang akan dihadapi semakin ketat, hal ini yang memaksa setiap perusahaan dalam hal ini

pihak rumah sakit harus dapat bekerja lebih efisien, efektif, produktif dan tetap berkualitas agar dapat mencapai tujuan perusahaan (Prawatya, 2017)

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja karyawan yang optimal. Menurut Simamora (2016) kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan selama mungkin dalam persaingan global. Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai. Kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Hasil penelitian Wayan (2016) menghasilkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan Pelatihan. Pelatihan adalah usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan *knowledge*, *skill*, *attitude* dan *behavior* yang dimiliki oleh setiap karyawan (Affan, 2015). Pelatihan memiliki peran penting dalam membangun kompetensi baik untuk karyawan baru maupun lama untuk bekerja secara efektif. Pelatihan kerja juga merupakan bentuk investasi perusahaan yang tidak hanya membawa keuntungan tinggi pada

investasi itu sendiri, namun juga memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan. Karyawan yang menerima pelatihan kerja tentu akan berkembang dalam berpikir dan bekerja sehingga mudah mendapatkan ide-ide baru dan lebih efektif serta efisien dalam bekerja. Hal ini secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian Affan (2015) menghasilkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Affan (2015) mengatakan bahwa motivasi merupakan dorongan atau pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan suatu kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja efektif, bekerjasama dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai sebuah kepuasan. Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Hasil penelitian Wayan (2015) menghasilkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Perusahaan harus memperhatikan motivasi pegawai agar kinerja menjadi maksimal sebagaimana yang terjadi di Kantor Cabang Bank Rakyat Indonesia (BRI) Bangkalan.

Kantor Cabang Bank Rakyat Indonesia (BRI) Bangkalan adalah salah satu bank milik pemerintah. Dalam pelaksanaan operasionalnya PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk yang dijalankan oleh para pegawai yang memiliki kesadaran akan tanggung jawab yang besar sesuai yang telah ditentukan dalam job deskripsi.

Berdasarkan pengamatan ditemukan adanya masalah dalam perusahaan, diduga ada indikasi motivasi kerja karyawan yang menurun. Penurunan motivasi kerja karyawan selama ini menjadi perhatian yang mendalam bagi manajemen untuk melakukan langkah konkrit dan efektif untuk menyelesaikannya. Indikasi penurunan motivasi kerja karyawan ini dapat dilihat dari data ketidakhadiran karyawan yang semakin meningkat. Adapun untuk data peningkatan ketidakhadiran karyawan selama 9 bulan terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan Kantor Cabang
Bank Rakyat Indonesia (BRI) Bangkalan

No.	Bulan	Jumlah hari kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
	2020	(hari)	(orang)		(%)
1	Januari	21	107	7	0.31%
2	Februari	19	107	9	0.44%
3	Maret	21	107	6	0.27%
4	April	20	107	8	0.37%
5	Mei	20	107	10	0.47%
6	Juni	21	107	9	0.40%
7	Juli	21	107	11	0.49%
8	Agustus	21	107	13	0.58%
9	September	21	107	14	0.62%

Sumber : Data HRD Bank Rakyat Indonesia (BRI) Tahun 2020

Perhitungan tingkat ketidakhadiran Karyawan diperoleh dengan rumus :

$$\text{Tingkat Ketidak hadir} = \frac{\text{Jumlah Tidak hadir}}{\text{Hari Kerja} \times \text{Jumlah Karyawan}} \times 100\%$$

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah Karyawan yang tidak masuk kerja selama 9 bulan terakhir cenderung mengalami peningkatan. Selama bulan Januari sampai dengan bulan September tahun 2020, menunjukkan bahwa persentase tingkat absensi tertinggi Karyawan Kantor Cabang Bank Rakyat Indonesia (BRI) Bangkalan terjadi pada bulan September yaitu sebesar 0,62% , sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Januari yaitu sebesar 0,31%. Tingkat rata-rata absensi dari bulan Januari hingga bulan September tahun 2020 sebesar 0,62%.

Selain itu menurunnya jumlah pinjaman di bank BRI menunjukan adanya penurunan dari kinerja karyawan yang membuat aktivitas Kantor Cabang Bank Rakyat Indonesia (BRI) Bangkalan semakin menurun. Hal ini ditunjukkan dengan data sebagai berikut :

Tabel 1.2
Tingkat Pencapaian Target Peminjaman Tahun 2020
Bank Rakyat Indonesia (BRI) Bangkalan

Bulan	Jumlah Pinjaman (Orang)	Target (Orang)	Pencapaian Target (%)
Jan	667	600	111.2%
Feb	634	600	105.7%
Mar	601	600	100.2%
Apr	576	600	96.0%
May	592	600	98.7%
Jun	584	600	97.3%
Jul	542	600	90.3%
Aug	531	600	88.5%
Sep	512	600	85.3%

Sumber : Bagian Pelayanan Kacab BRI Bangkalan 2020

Dari tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah peminjaman semakin lama semakin menurun. Pada bulan Januari 2020 jumlah pinjaman sebesar 667 orang sedangkan pada bulan September terjadi penurunan yaitu sebesar 512 orang. Disini diketahui bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan. Penurunan Kinerja sehingga selayaknya untuk disikapi secara bijak, sehingga indikasi tersebut tidak menyebabkan penurunan Kinerja Karyawan secara keseluruhan. Evaluasi sejak dini mengenai indikasi penurunan Kinerja akan memberikan dampak positif bagi penyelesaian masalah Karyawan, sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan di waktu yang akan datang

Berdasarkan permasalahan yang ada di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Kota Bangkalan dan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul penelitian **“Pengaruh , motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Cabang Bank Rakyat Indonesia (BRI) Bangkalan “**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan dimana terdapat indikasi bahwa kinerja yang menurun pada bulan terakhir. Merujuk kepada *problem statment* dan *research problem* di atas maka dirumuskan *research question* atau rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

4. Diantara pelatihan dan motivasi, manakah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui variable manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan akan bermanfaat :

1. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi sebagai masukan bagi perusahaan mengenai motivasi dan keahlian terhadap kinerja karyawan. Dan memberikan masukan kepada manajemen Kantor Cabang Bank Rakyat Indonesia (BRI) Bangkalan untuk mengambil langkah yang tepat dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

2. Bagi Mahasiswa

Diharapkan dapat menambah bahan wacana maupun referensi dan menambah pengetahuan, serta memperdalam teori-teori yang pernah diperoleh mengenai informasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Almamater

Diharapkan dapat menambah bahan khasanah perpustakaan dan dapat dipakai sehingga studi perbandingan untuk peneliti lain yang menggunakan judul yang berkaitan.