

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka persaingan di era globalisasi yang telah bergulir, suatu organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Persaingan antar perusahaan di abad ke -21 yang semakin tajam sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Werther dan Davis (dalam Edy S, 2017:4) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Dengan berpegang pada definisi tersebut, kita dapat memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Hal ini sangat relevan bahwa agar menjadi sebuah kekuatan, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya

Perusahaan adalah sarana kegiatan orang-orang dalam usaha untuk mencapai tujuan bersama. Dalam wadah kegiatan seperti ini, setiap karyawan diharuskan memiliki suatu kualitas dan kompetensi yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya masing-masing sesuai jabatannya. Oleh karena itu, perlu dilakukan pelatihan, pengembangan, dan pengendalian tingkat disiplin kerja guna memperbaiki kualitas kerja sumber daya manusia.

Pelatihan merupakan “serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya” Widodo (2015:82). Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Penetapan standar dan target perusahaan yang semakin tinggi dalam mencapai tujuan diikuti dengan diadakannya pelatihan pada setiap karyawan baik karyawan baru, *outsourcing*, maupun karyawan tetap.

Pengembangan pegawai dapat diartikan sebagai upaya mempersiapkan pegawai agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi sesuai dengan pertumbuhan, perkembangan, dan perubahan suatu organisasi. Oleh sebab itu kegiatan pengembangan dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu organisasi dalam gerakannya di masa depan. Pengembangan SDM tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang penting sebagai bentuk dari pengendalian diri oleh setiap karyawan. Adanya pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan dan apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan karyawan secara baik, menghasilkan tingkat kedisiplinan yang tinggi pula bagi karyawan dalam suatu perusahaan.

Kedisiplinan tersebut bisa terbentuk dengan adanya efisien waktu, menghargai peraturan, dan melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang dibebankan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2016:67). Kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung, sehingga manajemen kinerja merupakan proses yang dapat mendorong pada pengembangan dan peningkatan kinerja ke arah yang lebih baik dan berkualitas.

Begitu juga halnya dengan PT. BPR Bank Jombang yang merupakan perusahaan daerah yang bergerak dalam sektor ekonomi berupa bank perkreditan rakyat. Adanya Bank Jombang juga membantu memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat di bidang perbankan. Dalam rangka usaha pencapaian tujuan, maka sumber daya manusia yang digunakan Bank Jombang adalah sumber daya manusia yang memiliki *skill* yang dapat diaplikasikan untuk memberi kontribusinya dalam rangkai mencapai tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, Bank Jombang berupaya untuk memperbaiki kinerja para karyawan melalui proses pelatihan, pengembangan, dan peningkatan disiplin kerja sebagai salah satu cara untuk mempertahankan tingkat penjualannya, seperti yang dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1 Pelatihan Karyawan Bank Jombang Tahun 2017-2019

Tahun	Pelatihan / Seminar	Penyelenggara
2017	Evaluasi Kinerja dan Peningkatan Sinergi antara Pemerintah Daerah dengan BPR	Otoritas Jasa Keuangan (OJK)
	Pelatihan Peningkatan Kapasitas SDM	Perhimpunan BPR Indonesia
	Evaluasi Kinerja BPR/BPRS	OJK
	Kajian Pengembangan Produk dan Layanan BPR	OJK
	Pelatihan Audit dan Teknologi Informasi Berbasis Standart CIISA/CISA	Info Bank
	Pelatihan Optimalisasi tentang Fungsi Kepatuhan & Manajemen Resiko	Perhimpunan BPR Indonesia
2018	Pelatihan Konversi Sertifikasi Kompetensi Kerja	Perbarindo DIY
	Pelatihan ILO (International Labour Organization)	ILO
	Sosialisai Perlindungan Konsumen di Sektor Jasa Keuangan	OJK
	Workshop Best Practice Kepatuhan dan Pelatihan RBB (Rencana Bisnis Bank)	Perbamida Pusat
2019	Workshop Refreshment Aplikasi SILA	Perbarindo JATIM
	Bimbingan Teknis Perpajakan Terkait Usaha dan Kegiatan Perusahaan Pph Pasal 21 dan 23	LP3
	Toward Service Excellence – Menuju Pelayanan Prima bagi BPR	Perbarindo JATIM
	Pendidikan dan Pelatihan APU-PPT dan Service Excellence	Perbamida JATIM-BALI
	Motivational Training	Bank Jombang
	Training Internal (Standart Pelayanan Nasabah)	Bank Jombang

Sumber : *Data diolah oleh Peneliti 2019*

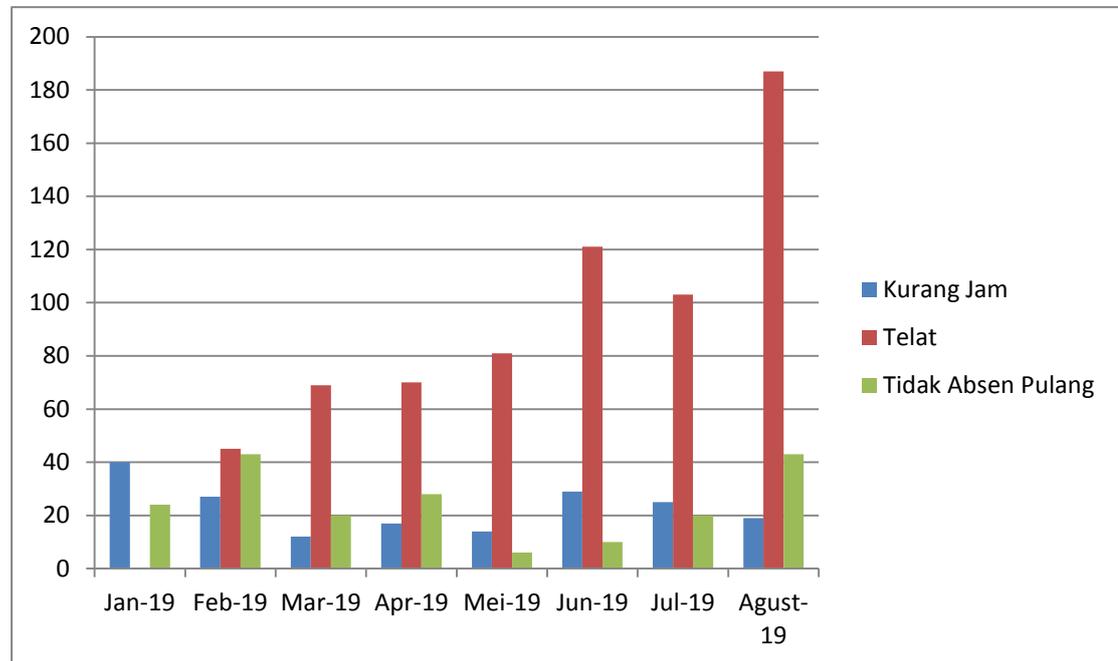
Dari tabel 1.1 pada data diatas dapat dilihat bahwa setiap tahun Bank Jombang mengadakan pelatihan dan bekerja sama dengan pihak eksternal maupun pihak internal. Dalam pelatihan tersebut dibahas beberapa kunci untuk mencapai tujuan dan target. Peningkatan SDM Bank Jombang senantiasa menjadi perhatian atas berpengaruhnya pelatihan terhadap peningkatan kapasitas kemampuan karyawan. Adanya peningkatan terhadap kinerja Bank Jombang tersebut, membuat Bank Jombang mendapat penghargaan mengenai kinerja perusahaan, penghargaan tersebut antara lain :

- Penghargaan Top Improvement BUMD Tahun 2019
- Peringkat ke-2 BPR Terbaik se-Indonesia tahun 2018 dalam kategori (Keuangan, Sumber Daya Manusia, Tata Kelola Perusahaan, dan Tanggung Jawab Perusahaan)
- Predikat Sangat Bagus dari Info Bank terhadap Kinerja Keuangan Tahun 2018

Diberikannya penghargaan tersebut dapat dikatakan bahwa proses pelatihan pengembangan karyawan dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan hingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Dalam tingkat kedisiplinan, karyawan Bank Jombang sendiri masih cenderung fluktuatif meskipun pelatihan dan pengembangan telah dilakukan. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2 Grafik Tingkat Kedisiplinan Karyawan Bulan Januari-Agustus

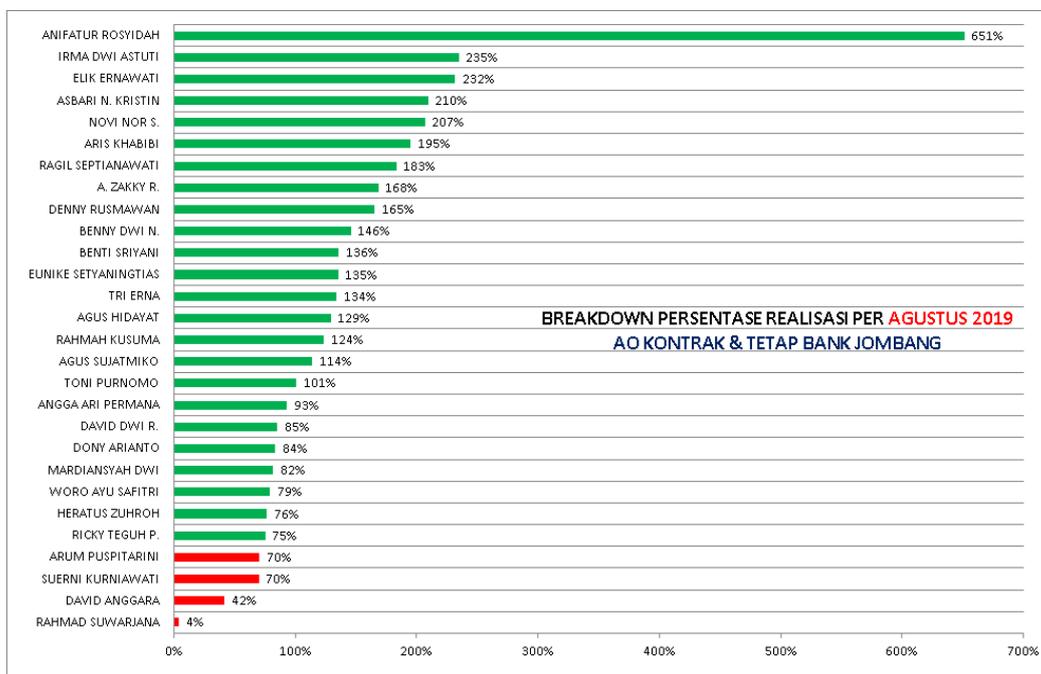


Sumber : Data diolah oleh Peneliti 2019

Indikator kedisiplinan yang diterapkan Bank Jombang sendiri ialah (kurangnya jam dalam bekerja, tidak tepat waktu/telat, dan tidak absen saat pulang) ketiga faktor tersebut dapat mempengaruhi *key performance indicator* dalam penilaian kinerja karyawan pada Bank Jombang.

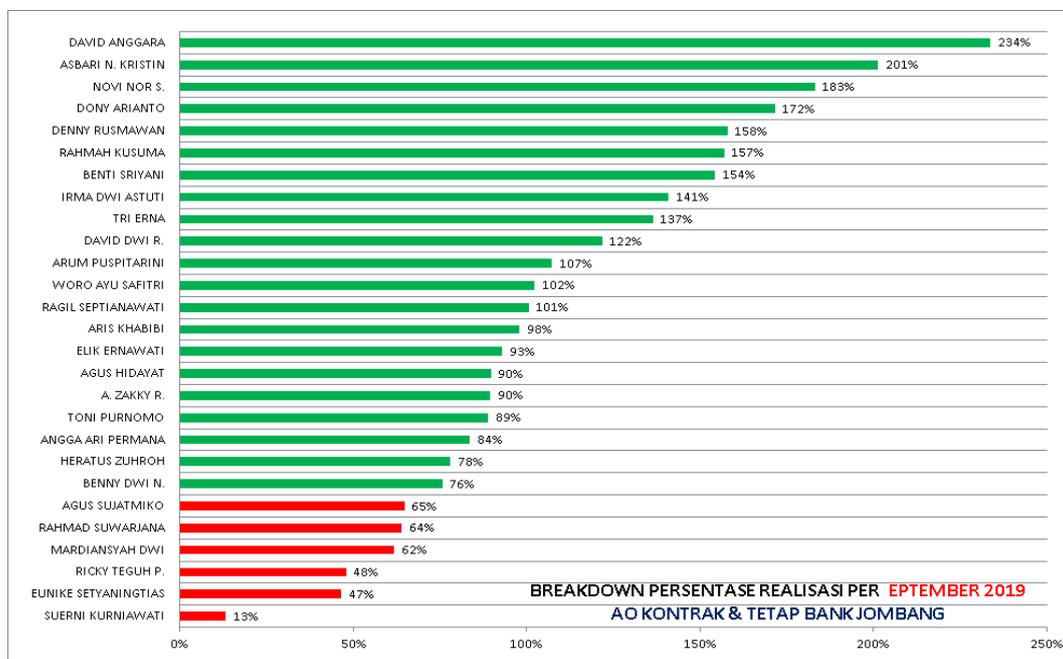
Salah satu bentuk penilaian kinerja dari Bank Jombang sendiri adalah penilaian untuk AO (*AccountOfficer*) atau karyawan yang bertugas dan memiliki kewajiban untuk mengelola kredit nasabah. Antara target dan realisasi masih terdapat beberapa karyawan yang belum memenuhi target perusahaan. Berikut ini adalah grafik presentase realisasi dalam mencapai target yang dilakukan oleh karyawan AO (*Account Officer*) pada Bank Jombang selama dua bulan terakhir.

Tabel 1.3 Breakdown Realisasi Target Bulan Agustus



Sumber : *Bank Jombang Agustus 2019*

Tabel 1.4 Breakdown Realisasi Target Bulan September



Sumber : *Bank Jombang September 2019*

Penjelasan dari tabel 1.3 dan 1.4 diatas ialah, beberapa karyawan yang telah dilatih diwajibkan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki dengan berusaha untuk mencapai target yang diberikan. Target dari karyawan AO (*Account Officer*) sendiri ialah dapat menjaring nasabah-nasabah baru dengan realisasi target melebihi Rp. 100.000.000 dengan keterangan :

> 90% = Sangat Baik	60 – 70% = Kurang Baik
80 – 90% = Baik	50 – 60% = Buruk Sekali
70 – 80% = Cukup Baik	< 50% = Mengecewakan

Karyawan yang telah memenuhi target (grafik hijau) memang cukup banyak dibandingkan dengan yang belum memenuhi target, namun karyawan yang belum memenuhi target tersebut (grafik merah) dari bulan agustus ke september cenderung mengalami peningkatan. Seharusnya dengan telah diadakan pelatihan dan pengembangan, timbul disiplin kerja pada karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka lebih tinggi dalam memenuhi target dari bulan-bulan sebelumnya. Hal lebih lanjut yang akan diteliti adalah seberapa besar pengaruh pelatihan, pengembangan, dan tingkat disiplin kerja yang diberikan perusahaan sehingga seluruh karyawan dapat memenuhi target yang diteliti ditetapkan dan dapat memperbaiki kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dengan sedikit uraian permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap karyawan PT. BPR Bank Jombang tentang seberapa jauh pengaruh pelatihan, pengembangan, dan disiplin kerja terhadap

kinerja karyawannya, maka dengan itu penulis mengangkat judul : **“Pengaruh Pelatihan, Pengembangan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Bank Jombang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat disusun suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan, pengembangan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan dengan kinerja karyawan PT. BPR Bank Jombang
2. Apakah pelatihan memiliki pengaruh secara parsial dengan kinerja karyawan PT. BPR Bank Jombang
3. Apakah pengembangan memiliki pengaruh secara parsial dengan kinerja karyawan PT. BPR Bank Jombang
4. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan kinerja karyawan PT. BPR Bank Jombang

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan pelatihan, pengembangan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Jombang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Jombang

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial pengembangan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Jombang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Jombang

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian diharapkan bagi universitas bisa mengambil hasil dan manfaat dari penelitian ini, serta dapat tersalurkan teori-teori ilmu pengetahuan dari penelitian ini yang sesuai dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti yaitu pelatihan, pengembangan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan dan masukan kepada perusahaan PT. BPR Bank Jombang dalam mengevaluasi pelatihan, pengembangan, dan disiplin kerja sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dalam hal sumber daya manusia