

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era 4.0 ini lingkup bisnis saat ini memiliki kemampuan untuk dapat mengembangkan bisnis yang ada untuk lebih maju dan lebih baik. Baik itu dalam bagian produksi, pemasaran, keuangan, sumber daya manusia dan juga beberapa bagian yang lainnya. Sehingga dengan demikian dunia bisnis saat ini juga mengalami persaingan yang sangat tinggi, baik itu persaingan di dalam negeri atau persaingan di luar negeri (persaingan global). Tingginya persaingan dalam dunia bisnis saat ini membuat perusahaan melakukan perbaikan serta perubahan dalam sistim, proses, kegiatan usaha, serta upaya-upaya yang lainnya. Sehingga perusahaan juga dapat meningkatkan kualitasnya serta mengikuti perkembangan yang ada, agar tidak menjadi perusahaan yang tertinggal.

Suatu organisasi dapat berhasil apabila organisasi tersebut memiliki seorang pemimpin yang dapat memimpin dengan baik, dengan memberikan pelatihan kepada karyawan, dapat memenuhi apa yang seharusnya menjadi kebutuhan dari karyawan atau anggotanya, dapat mengendalikan organisasinya dengan baik, serta dapat mengawasi segala perkembangan dari luar maupun dari dalam dengan baik. Selain peran dari pemimpin, peran dari anggota atau karyawan dalam suatu organisasi ini juga sangat diperlukan, karena organisasi juga tidak akan berjalan dengan baik apabila karyawan atau anggotanya tidak memiliki suatu keterampilan, prestasi kerja, dan semangat kerja yang tinggi. Dengan adanya keterampilan, prestasi kerja, dan juga semangat kerja yang dimiliki karyawan atau anggota dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan atau organisasi.

Hasibuan (2006:94, dalam Budiyanto dan Yanti, 2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam menjalankan

tugas yang diberikan yang didasarkan dari kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan Mangkunegara (2009:9, dalam Budiyanto dan Yanti,2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan bagaimana kualitas yang dimiliki dan seberapa besar kuantitas yang dihasilkan atau diberikan dari kinerja yang telah dihasilkan dari setiap karyawan atau anggota dalam mengerjakan tugas yang diberikan, untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor penting dari meningkat serta berkembangnya suatu usaha, karena dengan adanya karyawan yang memiliki kinerja yang baik maka produktivitas yang dihasilkan juga meningkat. Sehingga hal tersebut juga berdampak pada bidang yang lainnya. Kinerja ini juga dapat dipengaruhi dari manajemen sumber daya manusia yang memberikan pelatihan serta kompensasi kepada karyawan, sehingga dapat memungkinkan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja yang mampu menghasilkan kinerja yang baik.

Budiyanto dan Yanti (2016) menyatakan bahwa manusia dapat membatasi nilai dari sumber daya tinggi dan rendahnya maka dari itu pentingnya peningkatan sumber daya manusia. Sedangkan Hasibuan (2006:10, dalam Budiyanto dan Yanti, 2016) mengutarakan bahwa MSDM merupakan pengetahuan sekaligus seni dalam mengelola pekerja dan relasinya untuk lebih cepat dan mudah dalam mencapai tujuan seluruh anggota. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia penting karena dapat menentukan posisi, tugas dari seorang karyawan, dan pemanfaatan setiap individu untuk memudahkan tercapainya tujuan dari perusahaan. Selain itu manajemen sumber daya manusia juga dapat memberikan pengembangan (pelatihan) yang dapat meningkatkan keterampilan dari setiap karyawan yang nantinya akan memperoleh penilaian juga dari manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kinerja karyawan.

Persoalan yang ada saat ini adalah semakin banyaknya sumber daya manusia dari setiap perusahaan yang baru menerima pekerjaan namun tidak mengetahui penjelasan tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang karyawan, adapun beberapa pegawai atau karyawan yang tidak berkompeten di bidang tertentu sehingga dibutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan pekerjaan yang didapatkan. Sehingga dari kasus diatas diperlukan adanya pelatihan, dimana pelatihan tersebut digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mendalami dan memahami tugas-tugas yang diberikan dengan baik, selain itu pelatihan juga dapat digunakan agar karyawan dapat lebih efisien dalam menjalankan pekerjaan agar dapat lebih cepat dan tepat. Pelatihan juga dapat digunakan sebagai media belajar bagi mereka yang kurang berkompeten dalam tugas yang telah diberikan, sehingga mereka dapat beradaptasi dengan pekerjaan yang ada dengan baik.

Program pelatihan kerja karyawan atau *training* merupakan kegiatan pembelajaran serta pengembangan untuk karyawan yang difasilitasi dari perusahaan. Pelatihan diberikan kepada karyawan dengan tujuan akhir agar karyawan memperoleh keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerjanya. Pada dasarnya pelatihan atau *training* dimanfaatkan oleh karyawan untuk belajar pengetahuan baru dan mengembangkan kemampuan tertentu agar karyawan dapat menambah keterampilan dan dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga dapat memberikan hasil yang baik (meningkatnya produktivitas pada perusahaan).

Dessler (2000:248, dalam Budiyanto dan Yanti, 2016) menjelaskan bahwa pelatihan adalah cara untuk membentuk kemampuan sesuai dengan *job desk* yang dikerjakan. Rivai (2009:222, dalam Soegoto dan Saleleng, 2015) menyatakan bila pelatihan merupakan poin dari pendidikan yang berhubungan dengan proses pembelajaran dalam memperoleh dan meningkatkan kemampuan diluar pendidikan yang dalam waktu singkat dengan menggunakan teknik praktek bukan teori. Sehingga beroleh kesimpulan bilamana pelatihan karyawan merupakan salah satu cara untuk mampu membantu pekerja dalam mengikuti segala perkembangan

yang ada, karena dalam pelatihan karyawan mendapatkan berbagai jenis pengetahuan baru yang dapat mereka pelajari. Sehingga secara tidak langsung pula *skill* atau kemampuan yang mereka miliki juga akan meningkat menjadi lebih baik lagi.

Selain dengan adanya pelatihan pemberian kompensasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial kepada karyawan dapat meningkatkan kualitas dari kehidupannya. Kompensasi merupakan faktor penting untuk melakukan suatu peningkatan di lingkungan kerja, karena kompensasi menjadi tolak ukur pekerjaan itu sendiri bagi karyawan. Menurut Nawawi (2005:315, dalam Soegoto dan Saleleng, 2015) kompensasi merupakan suatu penghargaan dari perusahaan untuk para pekerja atas peran serta dalam pekerjaannya di perusahaan. Sastrohadiwiryono (2002:181, dalam Soegoto dan Saleleng, 2015) menyatakan bahwa kompensasi merupakan upah balik atas jasa dari perusahaan kepada pekerja atas kontribusi pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan ini disimpulkan bahwa kompensasi sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan setiap individu dalam suatu organisasi, karena bagi mereka kompensasi yang diberikan merupakan sebuah pertukaran dalam menjalankan pekerjaan dan tugas-tugas mereka. Rendahnya kinerja karyawan dari suatu perusahaan juga dipengaruhi dari ketidakpuasan pekerja terhadap kompensasi yang diberikan. Kinerja karyawan sangatlah penting bagi suatu perusahaan karena dengan adanya kinerja karyawan yang baik dapat menentukan seberapa besar keberhasilan dan kesuksesan yang telah dicapai oleh perusahaan.

Dalam penelitian saat ini peneliti memilih Bank BNI di Surabaya sebagai objek penelitian. Peneliti memilih Bank BNI sebagai obyek karena Bank BNI memberikan pelatihan kepada karyawan. Dimana hal tersebut dapat terlihat dari visi dan misi yang diterapkan oleh Bank BNI itu sendiri, yang menyatakan bahwa Bank BNI ingin menjadi salah satu lembaga keuangan yang unggul dalam layanan dan kinerja.

**Tabel 1.1**  
**Dukungan BNI Pada SDGs**

No	SDGs	Dukungan BNI terhadap Tujuan Pembangunan Berkelanjutan	Dampak SDGs pada Bisnis BNI	Prioritas SDGs BNI
1	Tanpa Kemiskinan	✓✓✓	✓✓✓	✓✓✓
2	Tanpa Kelaparan	✓		
3	Kehidupan Sehat dan Sejahtera	✓✓✓	✓✓✓	✓✓✓
4	Pendidikan Berkualitas	✓✓✓	✓✓✓	✓✓✓
5	Kesetaraan Gender	✓✓	✓	✓✓
6	Air Bersih dan Sanitasi Layak	✓		
7	Energi Bersih dan Terjangkau	✓	✓	
8	Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi	✓✓✓	✓✓✓	✓✓✓
9	Industri, Inovasi dan Infrastruktur	✓✓✓	✓✓✓	✓✓✓
10	Berkurangnya Kesenjangan	✓✓✓	✓✓✓	✓✓✓
11	Kota dan Pemukiman yang Berkelanjutan	✓✓✓	✓✓✓	✓✓✓
12	Konsumsi dan Produksi yang Bertanggung Jawab	✓		
13	Penanganan Perubahan Iklim	✓✓✓	✓✓✓	✓✓✓
14	Ekosistem Lautan	✓		
15	Ekosistem Daratan	✓		
16	Perdamaian Keadilan dan Kelembagaan yang Tangguh	✓✓	✓✓	✓✓
17	Kemitraan untuk Mencapai Tujuan	✓✓	✓	✓

Sumber : BNI, 2019

Dari pemetaan dukungan BNI pada SDGs (*Sustainable Development Goals*) atau yang lebih dikenal dengan tujuan pembangunan berkelanjutan diatas, diidentifikasi dengan skala 1 hingga 3 dari sedang sampai tertinggi. Dari pemetaan diatas terdapat 8 dukungan yang menjadi prioritas dari BNI. Sehingga dari data pemetaan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mendukung tujuan pembangunan berkelanjutan atau SDGs BNI perlu melakukan pelatihan untuk meningkatkan kinerja sumber daya pada Bank BNI. Sehingga dengan adanya pemberian pelatihan maka pembangunan berkelanjutan yang akan dilakukan oleh BNI dapat memperoleh hasil yang tinggi.



**Gambar 1.1 Pehargaan Bank BNI 2019**

Sumber : BNI,2019

Di sisi lain penghargaan yang diterima oleh Bank BNI di tahun 2019 dan di tahun lainnya juga merupakan salah satu pengaruh dari adanya pemberian pelatihan kepada pekerja di Bank BNI. Sehingga dengan adanya pemberian pelatihan tersebut kinerja pada pekerja Bank BNI juga meningkat, hingga Bank BNI di setiap tahunnya memperoleh penghargaan. Dimana penghargaan tersebut dapat menambah kepercayaan nasabah pada Bank BNI. Selain untuk mempertahankan prestasi atau penghargaan yang di dapatkan oleh Bank BNI, pelatihan juga dapat membantu pekerja dalam mengikutu perkembangan yang dilakukan oleh Bank BNI. Seperti pada tahun 2019 dimana Bank BNI mulai

memberikan sekaligus meningkatkan pelayanan kepada nasabah yang serba digital.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan BNI di Surabaya”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah ada maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BNI di Surabaya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BNI Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah ada maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank BNI di Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank BNI di Surabaya.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat akademik dan praktis yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Manfaat Akademik :  
Agar dapat menjadi acuan pembelajaran dan penelitian lanjutan dengan topik variabel yang sama (Pemberian pelatihan, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan).
2. Manfaat Praktis :

Hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan solusi dan informasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Serta perusahaan dapat mempertimbangkan adanya pemberian pelatihan dan juga kompensasi terhadap karyawan.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Hasil penelitian ini disusun berdasarkan sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB 1 :PENDAHULUAN**

Berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

### **BAB 2 :TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka menjelaskan mengenai landasan teori mengenai: Pelatihan, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan. Kemudian terdapat penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis mengenai: Pelatihan terhadap kinerja karyawan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta terdapat model penelitian.

### **BAB 3 :METODE PENELITIAN**

Berisi mengenai rancangan penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, alat dan metode pengumpulan data, dan teknik analisa data.

### **BAB 4 :ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam pembahasan ini akan diuraikan mengenai deskripsi data penelitian, analisa data penelitian, dan pembahasan.

### **BAB 5 :SIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN, DAN SARAN**

Pada bagian akhir akan dijelaskan mengenai kesimpulan yang didasarkan dari analisa bab - bab sebelumnya, serta pemberian saran untuk perbaikan penelitian selanjutnya, dan keterbatasan penelitian.