

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era persaingan global saat ini, bisnis perbankan merupakan bisnis yang memiliki tingkat persaingan yang tinggi, sehingga bisnis perbankan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Apabila perusahaan mampu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, maka perusahaan tersebut akan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Oleh karena itu, peningkatan sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan, khususnya pada bidang perbankan seperti saat ini.

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi. Guna dapat bersaing dalam persaingan bisnis, perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas akan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal dengan biaya yang efisien. Semakin tinggi kualitas karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi dari output yang akan dihasilkan oleh karyawan.

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk., yang kita kenal dengan Bank bjb merupakan salah satu Bank daerah terbesar yang

bergerak di bidang jasa perbankan yang ada di Indonesia. Dalam Undang-undang No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan disebutkan bahwa : Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum tugas utama perbankan sebagai perantara ialah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali ke masyarakat yang membutuhkan dana.

Kuantitas yang tidak mencukupi dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pemberian motivasi yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan dengan banyaknya kesalahan dalam melakukan pekerjaan dan melayani nasabah. Keadaan ini menjadi fokus utama yang ingin dibenahi oleh perusahaan, khususnya di bidang perbankan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan serta menghasilkan produk dan layanan perbankan bagi nasabah.

Pentingnya kualitas karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan khususnya di bidang jasa perbankan, mendorong manajemen untuk selalu memberikan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada di perusahaan melalui pelatihan dan motivasi kerja kepada seluruh karyawan yang merupakan variabel utama dalam meningkatkan kualitas kinerjanya.

Setelah penulis melakukan wawancara dengan karyawan Bank bjb divisi SDM dan Umum serta Staf AO Konsumer, penulis memperoleh informasi mengenai beberapa masalah yang terjadi di PT. Bank bjb, Tbk., kantor cabang Suci Bandung, yakni :

Tabel 1.1
Hambatan Pelatihan pada PT. Bank bjb

No	Hambatan	Persentase
1	Jadwal pelaksanaan kegiatan pelatihan yang telah dibuat oleh Divisi Diklat bisa tiba-tiba berubah, baik dari segi waktu maupun tempat pelaksanaan kegiatan pelatihan yang telah ditetapkan sebelumnya.	20%
2	Peserta yang berhalangan hadir dengan alasan yang tidak jelas/tanpa keterangan.	15%

Sumber : Bank **bjb**, 2014

Berdasarkan hasil wawancara, sering terjadi perubahan dalam hal jadwal pelatihan baik dari segi waktu dan tempat serta peserta yang berhalangan hadir tanpa keterangan.

Tabel 1.2
Hambatan Motivasi pada PT. Bank bjb

No	Hambatan	Persentase
1	Karyawan yang terlalu memaksakan diri	15%
2	Karyawan yang tidak dapat bersosialisasi	25%
3	Karyawan yang tidak kuat akan tekanan	20%

Sumber : Bank **bjb**, 2014

Berdasarkan hasil wawancara, hambatan yang terjadi pada pemberian motivasi kepada karyawan didasarkan pada ketidakmampuan karyawan dalam menyesuaikan diri, dimana karyawan terlalu memaksakan diri dalam bekerja, karyawan yang tidak dapat bersosialisasi dengan sesama rekan sekantor dan karyawan yang tidak kuat akan tekanan yang berasal dari atasan.

Tabel 1.3
Hambatan Kinerja pada PT. Bank bjb

No	Hambatan	Persentase
1	Ketidaksiapan karyawan untuk bersikap profesional	25%
2	Indisipliner karyawan	25%

Sumber : Bank **bjb**, 2014

Berdasarkan hasil wawancara, hambatan yang terjadi pada kinerja karyawan di PT. Bank bjb Kantor Suci Bandung ialah ketidaksiapan karyawan dalam bersikap profesional artinya, masih terdapat karyawan yang bermalas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaan serta adanya indisipliner karyawan dalam bekerja, dimana masih terdapat karyawan yang terlambat masuk kantor atau pulang lebih awal serta karyawan yang memanfaatkan waktu bekerja untuk bersantai.

Pelatihan menurut Rivai & Sagala (2013:212) adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi menurut Mangkunegara (2011:93) adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja menurut Hasibuan (2010:94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.

Apabila pelaksanaan pelatihan sudah sesuai dengan apa yang ditetapkan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis karyawannya, maka diharapkan dengan kompetensi yang dimiliki karyawan dan pemberian motivasi kerja yang diberikan atasan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul :

“Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka penulis dapat mengklasifikasikan masalahnya yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung
2. Bagaimana pengaruh pemberian Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung
3. Bagaimana pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Agar penelitian menjadi lebih terfokus, maka perlu dikemukakan tentang tujuan penelitiannya. Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai berdasarkan perumusan masalah yang ada, yakni :

1. Mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan yang diikuti oleh karyawan Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung
2. Mengetahui bagaimana pengaruh pemberian motivasi kerja pada karyawan Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang mungkin dapat diperoleh dari dilakukannya penelitian ini ditinjau dari :

1. Aspek Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan referensi bagi penelitian berikutnya, khususnya dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengalaman serta wawasan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya di dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pemberian pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan serta dapat menjadi kontribusi akademik dan referensi bagi penelitian selanjutnya.

3. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, yakni :

a. Bagi Penulis

- 1) Penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk menempuh Ujian Sidang Sarjana pada Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) EKUITAS.
- 2) Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis mengenai cara berfikir yang sistematis dan menambah pengalaman mengenai bagaimana membuat suatu laporan penelitian karya ilmiah yang baik.
- 3) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang lebih luas mengenai masalah pelatihan dan motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja karyawan, serta sebagai sarana pembelajaran dalam mengaplikasikan teori yang telah diperoleh di bangku kuliah, khususnya yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Perusahaan

Temuan-temuan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dan masukan bagi perusahaan di dalam mengambil suatu keputusan atau kebijakan menyangkut pelatihan dan motivasi kerja di masa yang akan datang dalam rangka

meningkatkan kualitas kinerja karyawan Bank bjb kantor cabang Suci Bandung.

c. Bagi Pihak Lain

Penulis berharap apa yang telah dihasilkan dari penelitian ini dapat menjadi referensi, bahan informasi atau bahan acuan serta sumbangan pengetahuan baru untuk kajian studi lebih lanjut dan relevan serta penelitian lainnya mengenai pelatihan, motivasi kerja dan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan serta dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi semua pihak.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah PT. Bank bjb, Tbk., Kantor Cabang Suci Bandung yang berlokasi di Jalan. PHH. Mustopa No. 66 Suci Bandung. Telepon : (022) 7235889, Fax. (022) 7231920, Website : www.bankbjb.co.id. Waktu yang digunakan untuk penelitian dimulai dari bulan Oktober 2014.