

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia merupakan negara berkembang, yang mana saat ini telah memasuki industri baru. Tidak bisa lepas dari putaran roda kegiatan ekonomi internasional yang penuh dengan berbagai dinamika. Kemampuan sumber daya manusia dituntut untuk lebih berkompentensi lagi guna untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Karyawan dituntut untuk menunjukkan kinerja terbaik mereka. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki (Rizki, 2022).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu, dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Hidayat, 2022). Dalam meningkatkan kinerja perusahaan tentunya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki skill dan pengetahuan yang baik serta luas guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari kinerja. Untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tentunya perlu di adakan pelatihan-pelatihan yang mendukung kinerjanya di perusahaan. SDM yang memiliki kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan termasuk salah satunya perusahaan yang bergerak di bidang keuangan. Hal ini dikarenakan SDM pada perusahaan keuangan dibutuhkan skil yang teliti, cepat dan tepat dalam melayani nasabah agar tidak terjadi kesalahan dalam transaksi keuangan.

PT. BPR Dharma Indra Lumajang merupakan perusahaan yang bergerak dalam memenuhi dan melayani kebutuhan Kredit. Karena alasan inilah PT. BPR Dharma Indra Lumajang menaruh perhatian pada sumber daya manusianya dengan memberikan berbagai program dan kebijakan dalam bentuk pelatihan kerja, pengembangan karir dan kompensasi untuk dapat memperbaiki dan bahkan meningkatkan kinerja seluruh karyawannya. Masalah kinerja ini bukanlah hal

yang sepele, karena tuntutan target dari pemilik perusahaan yang setiap tahun harus terus meningkat membuat PT BPR Dharma Indra Lumajang harus bekerja lebih keras dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan hal tersebut PT BPR Dharma Indra mengadakan pelatihan secara rutin di setiap bulannya, agar setiap karyawan karyawan dapat mengembangkan kinerja yang lebih baik lagi guna mencapai tujuan yang dalam perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala (2013:212), pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Pelatihan, secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi. Secara terbatas, pelatihan kerja adalah usaha untuk menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Menurut N. Lukiana (2018) program pelatihan dan pemberian motivasi yang tinggi diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerjanya dapat meningkat. peneliti tertarik untuk meneliti tentang manajemen sumber daya manusia (SDM). Terutama mengenai pelatihan, motivasi kerja dengan pertimbangan yang mendasari bahwa pelatihan sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan.

Berikut data pelatihan yang telah diikuti oleh karyawan BPR Dharma Indra Lumajang

Tabel 1.1 Pelatihan Kerja Karyawan

No	Pelatihan	Peserta	Narasumber	Metode	Metode Penilaian
1	Pengenalan Perusahaan	Karyawan Baru	Atasan ybs	Penjelasan lisan/presentasi	Pertanyaan lisan
2	Layanan Fasilitas Perbankan	Karyawan Baru	Atasan ybs	Penjelasan lisan/presentasi	Pertanyaan lisan
3	Proses Persetujuan Permintaan Program Layanan Perbankan	Karyawan Baru, Lama, dan Kontrak	Bag. Credit Analyst	Presentasi	Pertanyaan sebelum dan sesudah pelatihan
4	Program Baru	Karyawan Baru, Lama, dan Kontrak	Bag. Credit Analyst	Presentasi	Pertanyaan sebelum dan sesudah pelatihan

Sumber: BPR Dharma Indra, 2023.

Berdasarkan data tentang pelatihan kerja tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja yang diadakan oleh instansi atau lembaga keuangan khususnya PT BPR Dharma Indra, sangatlah penting karena untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya kinerja yang lebih baik lagi, baik karyawan lama maupun baru. Pelatihan kerja pada PT BPR Dharma Indra sendiri, diadakan secara rutin pada setiap bulannya yang di lakukan secara bergantian pada masing-masing bidang dalam perusahaan, telah dilaksanakan dan diikuti oleh seluruh karyawan sesuai dengan jadwal dan prosedur kepegawaian perusahaan.

Menurut Massie, Tewal, dan Sendow (2015) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Fajri (2019) menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian terdahulu maka ditemukan *gap research* sehingga peneliti tertarik untuk memilih variabel pelatihan kerja sebagai variabel independen pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Selain program pelatihan kerja pihak manajemen perlu memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang mempunyai peranan sangat penting dalam suatu organisasi/perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai, adanya analisis jabatan yang jelas dan sistem pengembangan karir yang dapat diikuti oleh setiap karyawan. Masing-masing karyawan yang bekerja sudah pasti menginginkan kompensasi berupa gaji dan fasilitas kerja yang baik. Hal ini sudah barang pasti karena manusia bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan dan melanjutkan hidup. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kompensasi tersebut. Dengan diberikannya gaji yang sesuai atau pun lebih pastinya akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Penelitian oleh Khair (2017) kompensasi adalah adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun nonfinansial. Menurut Darmawan (2019) seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra

prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat bervariasi. Jadi pemberian kompensasi bertujuan untuk memberikan imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukan, supaya pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Kompensasi atau juga yang disebut dengan tunjangan sangatlah dibutuhkan pada perusahaan atau lembaga keuangan bagi karyawan. Selain itu dengan adanya kompensasi sangatlah membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi semangat yang tinggi dalam bekerja. Kompensasi pada PT BPR Dharma Indra diberikan berupa kompensasi finansial, bonus karyawan ketika melebihi target dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi di setiap tahunnya. Hal ini tentunya dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja yang dilakukan oleh Fitria Setya ningrum (2018) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, menurut Rianda (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian terdahulu maka ditemukan *gap research* sehingga peneliti tertarik untuk memilih variabel kompensasi sebagai variabel independen pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Selain mendapatkan kompensasi dari perusahaan atau lembaga, pengembangan karir juga perlu dilakukan agar dapat mengetahui berkembangnya karir dari setiap karyawan. Karir merupakan istilah teknis dalam administrasi personalia. Menurut Hamali (2016:155), Pengembangan karir bertujuan melatih karyawan baru untuk memperoleh tingkat kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan, dengan cepat dan ekonomis. Tujuan pengembangan karier untuk mengembangkan kemampuan-kemampuan dari staf yang ada, sehingga prestasi karyawan pada jabatan sekarang ditingkatkan dan karyawan dipersiapkan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang. Menurut Budiwati (2018) pengembangan karir adalah sebuah proses meningkatkan kemampuan karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan. Pengembangan karir dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di dalam perusahaan.

Fenomena pola pengembangan karir pada PT BPR Dharma Indra di Lumajang. Pola yang berjalan masih menggunakan pola tradisional yaitu dengan mengutamakan masa kerja. Pengembangan karir belum berjalan sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan. Adanya persyaratan jenjang pendidikan dan masa kerja seharusnya membuka peluang bagi setiap karyawan yang ingin mengembangkan karirnya. Sehingga dengan adanya pola pengembangan karir yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Syitah dan Nasir (2019) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Marsuq (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian terdahulu maka ditemukan *gap research* sehingga peneliti tertarik untuk memilih variabel pengembangan karir sebagai variabel independen pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Rizki (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti akan melakukan penelitian kembali untuk menguji konsistensi variabel independen terhadap variabel dependen yaitu variabel pengaruh pelatihan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan perbedaan pada subjek penelitian yaitu pengujian teori terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat Dharma Indra dengan pertimbangan perusahaan yang berlokasi di Lumajang. Pemilihan tempat tersebut dengan dipertimbangkan lokasi Lumajang sebagai wilayah penelitian yang dekat dengan peneliti. Judul penelitian yang akan dilakukan yaitu “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Dharma Indra Lumajang”.

## **1.2. Batasan Masalah**

Peneliti menganggap bahwa permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya agar penelitian lebih fokus, mendalam serta sempurna. Oleh karena itu, peneliti membatasi diri hanya berkaitan dengan “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR

Dharma Indra Lumajang”. Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- a. Penelitian ini berfokus pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Penelitian ini membahas mengenai Pelatihan, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT BPR Dharma Indra Lumajang.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah pelatihan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Dharma Indra?
- b. Apakah kompensasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Dharma Indra?
- c. Apakah pengembangan karir karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Dharma Indra?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini maka, tujuan penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT BPR Dharma Indra.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT BPR Dharma Indra.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT BPR Dharma Indra.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara ilmiah maupun secara praktis baik bagi penulis sendiri, pihak instansi pendidikan dan pihak-pihak lainnya yang kiranya berkepentingan. Berikut ini penulis sampaikan beberapa manfaat penelitian:

- a. Manfaat teoritis

Hasil pada penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memberikan referensi sehingga dapat digunakan untuk menguji kembali terkait manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Pengembangan Karir, dan hasil pengujiannya terhadap kinerja karyawan dimana dalam penelitian ini objek yang diteliti pada kinerja karyawan PT BPR Dharma Indra.

b. Manfaat praktis

1) Bagi peneliti

Peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung akan menerima manfaat untuk membandingkan secara nyata antara teori yang telah didapat selama masa perkuliahan dengan fenomena yang terjadi pada suatu perusahaan. Khususnya tentang Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Dharma Indra.

2) Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi manajemen PT BPR Dharma Indra., mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengembangan strategi sumber daya manusia dimasa yang akan datang, khususnya untuk kebijakan yang akan diambil oleh pimpinan.

3) Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya untuk melanjutkan dan memperbaiki penelitian ini. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangsih kepada penelitian selanjutnya.