

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah individu-individu yang dapat merancang dan menghasilkan barang dan jasa, menggerakkan dan mengelola perusahaan, menawarkan produk hingga menjaga mutu sebuah produk. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menciptakan iklim perusahaan yang kondusif sehingga sumber daya manusia dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dan menjadi asset perusahaan yang dapat memberi kontribusi besar dalam kelanjutan hidup atau bahkan ekspansi suatu perusahaan. Namun pengelolaan sumber daya manusia yang kurang tertata dapat menimbulkan permasalahan-permasalahan yang krusial yang menyebabkan kinerja perusahaan terganggu, misalnya penggunaan teknologi yang terlalu dominan menyebabkan peran sumber daya manusia menjadi terabaikan, seharusnya hal tersebut dapat diimbangi dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia seperti program pelatihan sehingga pengetahuan dan kemampuan dapat sejalan dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada prestasi kerja, prestasi kerja merupakan hal penting karena bersangkutan dengan keberlangsungan perusahaan. Pentingnya prestasi kerja yang diterapkan secara objektif terlihat pada minimal dua kepentingan, yaitu bagi para pegawai, prestasi

kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya. Bagi organisasi, prestasi kerja para pegawai sangat penting dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal .seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, system imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumberdaya manusia secara efektif. Mendapatkan prestasi kerja yang bagus dari karyawannya merupakan suatu kewajiban untuk perusahaan dengan cara melakukan program pelatihan karyawan karena karyawan harus meng-*update* segala kemampuan dan pengetahuannya.

Pada dasarnya faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah *ability to work* dan *willingness to work*. Dimana *ability to work* itu mencari orang yang mampu bekerja seperti pengadaan karyawan yang memiliki proses *recruitment, selection, placement dan orientation*, serta pengembangan karyawan yang memiliki proses *training, education dan promotion*, selanjutnya *Willingness to work* seperti pemeliharaan karyawan agar mau bekerja dengan penuh antusias maka perlu melakukan program *compensation, safe&health dan motivation*.

Penulis fokus kepada aspek variable pelatihan, berkaitan dengan Pelatihan menurut Gary Dessler (2009) adalah “Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan

pekerjaan mereka”. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relative pendek untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Pelatihan sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan sebagai upaya manajemen yang terencana, dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan Manusia sebagai komponen paling penting dalam setiap langkah organisasi, maka karyawan berhak mendapatkan pembinaan pengembangan seperti pelatihan. Pelatihan karyawan dirancang untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai untuk suatu perusahaan dalam geraknya ke masa depan.

Pada kenyataannya, pelatihan-pelatihan yang dilakukan perusahaan tidak selalu menghasilkan prestasi kerja. Pelatihan yang dilakukan perusahaan sering menghadapi kendala-kendala seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, dan usiannya yang tidak sama. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran dan pelaksanaan pelatihan karena daya tangkap, presepsi, dan daya nalar mereka terhadap apa yang diberikan berbeda, pemilihan metode pelatihan dan instruktur yang kurang tepat oleh perusahaan, dan perbedaan budaya karyawan. Dalam hal ini, PT. BPR (Bank Perkreditan Rakyat) NBP 30 yang bergerak di bidang jasa yang memberikan beberapa jenis pelayanan pada masyarakat yang pada umumnya berdomisili di daerah Kabupaten Bandung. Pelayanan tersebut adalah dengan memberikan kredit, menyediakan beberapa jenis tabungan untuk pelajar dan umum serta deposito berjangka. Perlu melakukan pelatihan mengingat bahwa kegiatan usahanya

berhubungan langsung dengan masalah sumber daya manusia.

Di dapatkan informasi dari hasil wawancara dengan beberapa karyawannya bentuk pelatihan yang selama ini diterapkan oleh PT. BPR (Bank Perkreditan Rakyat) NBP 30 adalah on the job training yakni belajar sambil praktek dengan maksud memberikan pengetahuan kepada karyawan, serta bentuk pelatihan lainnya yang diberikan. Pelatihan ditempat kerja, karena sebagian besar pekerjaan dalam industry dapat dipelajari dalam jangka waktu yang relative singkat, metode ini adalah yang paling banyak digunakan. Metode ini mempunyai kelebihan karena memberi motivasi besar pada petatar (*trainee*) untuk belajar karena pelatihan itu tidak berlangsung dalam situasi kelas yang artifisial. Kenyataan menunjukkan bahwa keberhasilan dari system itu hampir sepenuhnya tergantung pada penyelia langsung, yakni penatar (*trainee*). Hal ini yang mendasari perusahaan untuk membutuhkan sejumlah tenaga kerja yang kualified dan berkemampuan dalam menangani pekerjaan.

Bedasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dilapangan ditemukan beberapa permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan saat ini seperti kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi dalam mengakomodir keanekaragaman para peserta kurang cakap, karena instruktur adalah salah satu hal penting dalam menentukan keberhasilan pelatihan tersebut, dan metode yang digunakan kurang sesuai dengan gaya belajar karyawan, pelatihan cenderung membosankan karena selalu dilakukan di lingkungan bekerja karyawan sehingga akhir-akhir ini merasa tidak antusias, hanya menganggap sebagai formalitas tanpa

menghiraikan tujuan dari pelatihan tersebut. Permasalahan tersebut yang membuat pelatihan yang dilakukan oleh PT. BPR (Bank Perkreditan Rakyat) NBP 30 belum dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berkaitan dengan adanya permasalahan diatas mengenai pelatihan yang berpengaruh kepada prestasi kerja karyawan, maka dalam hal ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA Pada KARYAWAN PT.BPR (Bank Perkreditan Rakyat) NBP 30 CIWIDEY**”

### **1.2 Rumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang diatas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelatihan karyawan yang dilaksanakan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) NBP 30
2. Bagaimana prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) NBP 30
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat(BPR) NBP 30

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah untuk mengumpulkan data, fakta, dan informasi yang berkaitan dengan pelatihan dan prestasi kerja karyawan di PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) NBP 30 Ciwidey

untuk dianalisis dan diinterpretasikan guna penyusunan tugas akhir di jurusan Manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pelatihan karyawan yang dilaksanakan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) NBP 30.
2. Prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) NBP 30.
3. Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) NBP 30.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis maupun secara praktis , sebagai berikut :

- a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan dalam memberi informasi bagi pihak lain dan berminat melakukan penelitian lanjutan dimasa yang akan datang.

- b. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam melaksanakan pelatihan sehingga diharapkan dapat berhubungan positif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

## **1.5 Metoda Penelitian**

### **Metode Yang Digunakan**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verivikatif Menurut sugiyono (2004:11), “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (indenpenden) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain”. Metode deskriptif ini untuk mengetahui tanggapan responded mengenai variable – variable yang diteliti yaitu Pelatihan (X) dan Prestasi Kerja (Y).

Sedangkan Menurut Hasan (2009:11), “ Penelitian verivikatif yaitu menguji kebenaran sesuatu (pengetahuan) dalam bidang yang telah ada dan digunakan untuk menguji hipotesis yang menggunakan perhitungan statistik. Dengan menggunakan metode penelitian survey verivikatif ini, diharapkan dapat memberikan gambaran yang akurat dan jelas mengenai pengaruh dari variable-variable yang diteliti.

#### **1.5.1 Sensus**

Dalam pelaksanaan penelitian selalu dihadapkan pada sumber data tertentu yang diharapkan dapat memberikan informasi dan keterangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Adapun sumber data dalam penelitian sering disebut dengan populasi penelitian.

Populasi menurut Sugiyono (2008:115), “Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Sesuai dengan pendapat diatas maka yang dijadikan populasi oleh penulis dalam penelitiannya adalah dimana karakteristik yang berkaitan dengan Pengaruh Pelatihan pada Prestasi Kerja, sedangkan populasinya adalah karyawan di PT. BPR NBP 30.

Jenis penelitian dapat dilihat menurut teknik sampling, timbulnya variable, model pengembangan atau pertumbuhan dan menurut rancangan penelitian (Arikunto, 2002, 75). Jenis penelitian menurut teknik sampling dibagi menjadi tiga yaitu penelitian populasi, penelitian sample dan penelitian kasus. Penelitian ini merupakan penelitian populasi atau sensus, karena semua subjek penelitian diobservasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pada karyawan di PT. BPR NBP 30 dengan jumlah karyawan 40 orang.

### **1.5.3 Teknik Pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian ini adalah :

1. Penelitian kepustakaan ( *library research* ), yaitu penelitian yang dilakukan dengan membaca buku-buku literature, makalah, dan tulisan ilmiah lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.
2. Penelitian lapangan ( *field research* ), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis data yang diperoleh dari perusahaan. Untuk memperoleh data tersebut, penulis langsung terjun langsung untuk meninjau dan meneliti ke perusahaan dengan menggunakan cara sebagai berikut :



- a. Wawancara, yaitu pengumpulan data dan keterangan melalui tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang terkait.
- b. Kuesioner, yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (sugiyono,2004:135). Bentuk kuesioner yang diajukan adalah kuesioner berstruktur, yaitu pertanyaan dibuat sedemikian rupa sehingga responded dibatasi dengan memberi jawaban terhadap beberapa alternative atau hanya satu jawaban saja.

## **1.6 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**

### **1.6.1 Kerangka Pemikiran**

Keberhasilan dari suatu perusahaan sangat tergantung kepada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, karena sumber daya manusia sangat berperan aktif dalam berbagai kegiatan perusahaan, sebagai yang membuat rencana, sebagai pelaku yang menjalankannya dan yang paling penting sebagai penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memanfaatkan sumber daya manusianya secara optimal, dan untuk mendukung pemanfaatan tersebut sehingga memperoleh karyawan kompeten maka perusahaan harus melakukan pengembangan sumber daya manusia seperti program pelatihan karena orang, pekerjaan, dan organisasi selalu berubah sesuai dengan jaman yang semakin berkembang maka memerlukan adanya penyesuaian atau peningkatan pengetahuan dan keterampilan dari karyawan.

Andrew. E sikula (Susilo Martoyo, 1966:55) memberikan definisi pelatihan sebagai berikut :

“ Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, di mana personal non majerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu”.

Bernardin dan Russell (1998:172) :

*“ Training is defined as any attempt to improve employee performance on a currently held job or one related to it. This usually means changes in specific knowledges, skills, attitude, or behaviors. To be effective, training should involve a learning experience, be a planned organizational activity, and be designed in response to identified needs.”.*

Pelatihan menurut pendapat ahli diatas didefinisikan sebagai upaya organisasi untuk mengembangkan kinerja pegawai yang berkaitan pada pelaksanaan pekerjaannya. Pelatihan biasanya merubah pengetahuan yang spesifik, keahlian, sikap atau perilaku. Agar pelatihan tersebut menjadi efektif maka di dalam pelatihan harus mencakup suatu pembelajaran atas pengalaman-pengalaman, pelatihan harus menjadi kegiatan keorganisasian yang direncanakan, dan dirancang untuk menanggapi dan mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan.

Tujuan-tujuan utama pelatihan menurut (Simamora, 2009), pada intinya dapat dikelompokkan ke dalam beberapa bidang:

1. Memperbaiki kinerja.

2. Meutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.
4. Membantu memecahkan permasalahan operasional.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
7. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi

Dalam artian pelatihan akan mengubah apa yang karyawan ketahui, bagaimana cara mereka bekerja, dan bagaimana perilaku mereka seharusnya dalam bekerja, atau interaksi mereka baik dengan rekan sekerja maupun atasan. ( De Cenzo & Stephen P. Robbins, 1998:255).

Pelatihan sangat dibutuhkan dalam peningkatan kualitas sumber daya karyawan terutama untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan kerja dan kemampuan kerja. Dengan pelaksanaan pelatihan oleh suatu perusahaan, maka karyawan akan lebih cakap dan terampil. Karyawan akan dapat bekerja lebih efisien dan efektif, pemborosan dan ausnya mesin akan berkurang dan hasil kerjanya akan lebih baik. Dengan demikian prestasi kerja seorang pegawai akan semakin tinggi pula.

Lloyd L. Byars dan Leslie W. Rue (1997:97) mengemukakan bahwa tujuan utama dari pelatihan tiada lain adalah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Jhon Bernadin dan Joyce Russell (1993:379) merumuskan definisi prestasi kerja sebagai berikut :

“ Prestasi kerja adalah hasil yang diperoleh dari suatu aktifitas pekerjaan tertentu selama periode tertentu”

Prestasi kerja dapat berfungsi sebagai target atau sasaran dan sebagai informasi yang digunakan oleh pihak manajemen dalam mengarahkan usaha-usaha karyawan melalui serangkaian prioritas tertentu. Untuk dapat menilai prestasi kerja secara objektif dan akurat, penilai harus mampu mengukur tingkat prestasi kerja karyawan. Adapun ukuran dan standar prestasi kerja menurut Edwin B.Flippo (2000:250) adalah sebagai berikut :

A. Mutu kerja

Mutu kerja dapat diukur berdasarkan ketepatan waktu seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya, tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, tingkat ketelitian seseorang dalam menghasilkan hasil kerja yang baik meliputi ketepatan, keterampilan, dan kerapian.

B. Kuantitas kerja

Kuantitas dapat diukur melalui tingkat kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang pegawai. Dan kecepatan seseorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, meliputi keluaran tugas-tugas regular dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas-tugas ekstra atau mendesak.

### C. Ketangguhan

Ketangguhan dapat diukur melalui tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diperintahkan atasannya. Tingkat kebiasaan pegawai dalam menjaga keselamatan dirinya dalam bekerja dan tingkat inisiatif pegawai dalam menghasilkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi pekerjaannya serta tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja, meliputi mengikuti perintah, tingkat keselamatan yang baik, inisiatif, ketepatan waktu dan kehadiran.

### D. Sikap

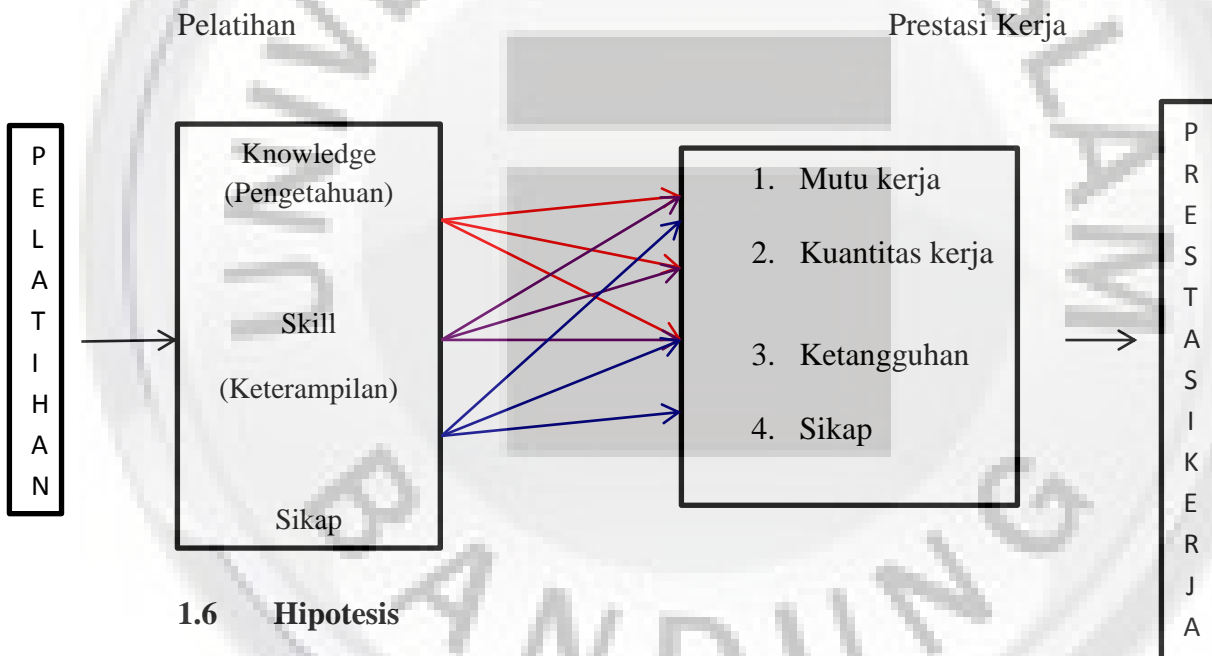
Sikap pegawai dapat diukur melalui pandangannya terhadap pekerjaannya yang dibebankan kepadanya dan tingkat kemampuan pegawai dalam menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dalam tim kerja juga menjalin kerja sama yang baik, meliputi pandangan dan perilaku terhadap perubahan pekerjaan dan teman kerja termasuk kerja sama.

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam lingkungan perusahaan agar menjadi karyawan yang berkualitas. Pelatihan wajib diikuti oleh karyawan baik yang baru ataupun yang sudah lama bekerja karena karyawan harus meng-*update* segala kemampuannya akibat adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah dan adanya perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya.

Seperti yang telah diuraikan di atas , maka sudah terlihat bahwa peran pelatihan pada intinya adalah untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan memperbaiki tingkah laku (*behavior*) para karyawan sesuai yang di tetapkan dan di inginkan oleh perusahaan, sehingga memotivasi menunjang dan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja

Gambar kerangka pemikiran



### 1.6 Hipotesis

Hipotesis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adanya pengaruh pemilihan metode pelatihan dengan tepat terhadap prestasi kerja, maka hipotesis dari penjelasan diatas yaitu **“Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan”**.