

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan unsur penting pada sebuah perusahaan, karena unsur ini menjadi bagian yang menggerakkan sistem di dalam perusahaan sebagai pencapaian tujuan perusahaan. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan sebuah perusahaan untuk tetap dapat bertahan pada era globalisasi saat ini. Keseluruhan sumber daya yang tersedia pada sebuah perusahaan baik publik maupun swasta, sumber daya manusia yang sangat penting dan paling menentukan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sebagai kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya yaitu di dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan agar dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien untuk mencapai sebuah tujuan pada perusahaan. Mengingat pentingnya peranan manusia pada sebuah perusahaan, jika salah memanfaatkan tenaga kerja maka dapat menimbulkan masalah serta dapat menghambat tujuan perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, sumber daya manusia dipandang perlu mendapatkan perhatian khusus, sebab pemakaian tenaga kerja secara efektif merupakan kunci dari hasil peningkatan kinerja.

Dewasa ini, industri perbankan yang ada di Indonesia merupakan salah satu sektor perekonomian yang mengalami perkembangan dinamis dibandingkan

dengan sektor ekonomi lainnya. Bank merupakan lembaga keuangan yang menjadi tempat bagi perusahaan, badan-badan pemerintahan dan swasta, maupun perorangan yang digunakan untuk menyimpan dananya. Saat ini, sektor perbankan sangat dituntut untuk berperan aktif dalam upaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan perbaikan kehidupan masyarakat dengan memobilisasi tabungan masyarakat yaitu, dengan menghimpun dana dari masyarakat baik dalam bentuk surat berharga yang kemudian oleh lembaga keuangan tersebut disalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit untuk digunakan sebagai pembiayaan investasi. Semua perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan serta prestasi dalam usahanya, termasuk perusahaan penyedia layanan keuangan yaitu BPR (Bank Perkreditan Rakyat). Bertambahnya jumlah BPR di Bali khususnya daerah Singaraja menyebabkan persaingan yang tentunya semakin berat, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang baik agar mampu meningkatkan produktivitas BPR itu sendiri.

Salah satu BPR yang ada di Singaraja adalah PT. BPR Nur Abadi yang berlokasi di Jalan Raya Keloncing No. 1A, Sangsit. Setelah memperoleh izin usaha dari Menteri Keuangan RI, maka bank mulai beroperasi secara resmi pada tanggal 25 juni 1990, yang sekaligus ditetapkan sebagai hari kelahiran PT. BPR Nur Abadi, karyawan BPR Nur Abadi saat ini berjumlah 38 karyawan. Kinerja BPR Nur Abadi diketahui belum mencapai maksimal dilihat dari kuantitas kinerja di dalam pencapaian aset yang diperoleh. Aset dari suatu bank sangat menentukan prestasi dari bank itu sendiri, maka jika dibiarkan seperti ini akan menutup kemungkinan BPR Nur Abadi mungkin saja gagal bersaing dengan BPR lainnya. Oleh karena itu, melihat kondisi seperti ini maka peneliti fokus untuk melakukan

penelitian terkait kinerja karyawan pada BPR Nur Abadi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan melalui observasi dengan hasil wawancara pada PT. BPR Nur Abadi penulis melihat pencapaian aset pada periode bulan September 2017 dan 2018 yang diperoleh perusahaan masih sangat rendah, dibandingkan dengan BPR Sejenisnya. Dari hasil pencapaian aset tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan belum mencapai maksimal, Wibowo (2016: 2) menyatakan pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Perolehan aset yang rendah dapat dikatakan sebagai suatu hasil kerja, dengan perolehan aset yang rendah maka akan berdampak terhadap kualitas suatu BPR itu sendiri. Adapun perbandingan jumlah aset yang dimiliki BPR tampak pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Jumlah aset yang dimiliki BPR

(Ribuan Rp)

No.	Nama BPR	Periode		Persentase Pertumbuhan
		2017	2018	
1.	BPR Indra Candra	719.221.071	765.936.369	(6%)
2.	BPR Suryajaya	165.050.489	204.489.085	(19%)
3.	BPR Kanaya	175.148.191	202.405.126	(13%)
4.	BPR Nusamba	114.421.914	122.115.598	(6%)
5.	BPR Buleleng 45	63.243.811	61.283.212	3%
6.	BPR Nur Abadi	32.850.133	33.566.275	(2%)

(Sumber: Data Publikasi OJK Laporan Keuangan Perbankan)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa aset yang dimiliki dari setiap BPR tampak berbeda pada periode bulan September 2017 dan 2018, jika diketahui BPR Nur Abadi memiliki aset paling rendah di antara BPR sejenis di Buleleng, yaitu dengan pertumbuhan sebesar (2%). Permasalahan ini didukung dan dapat diketahui dari hasil wawancara saat di lapangan bahwa memang benar kinerja pada BPR Nur Abadi saat ini belum mencapai maksimal, yang dimana

disebabkan dari program pinjaman kredit modal kerja dan kredit konsumtif. Dalam pemberian dan pelaksanaan program tersebut masih terdapat kendala yang dimana banyak nasabah belum mampu untuk membayarkan kreditnya secara tepat waktu sesuai tanggal yang telah ditetapkan, sehingga pada saat jatuh tempo pun pembayaran dari pihak nasabah masih belum mampu untuk membayarkan pinjaman mereka pada pihak bank. Kendala tersebut membuat target dari perusahaan tidak bisa dicapai oleh karyawan yang tentunya membuat pencapaian kinerja menjadi rendah. Selain permasalahan tersebut masih terdapat kendala yaitu karyawan kurang mampu mengatasi nasabah akan kredit yang terlambat dibayarkan, mereka masih kurang akan kemampuan dirinya untuk mengatasi kredit yang bermasalah.

Kurangnya kemampuan diakibatkan karena masih terdapat karyawan yang belum mendapatkan pelatihan kerja didalam penanggulangan kredit macet sehingga dengan permasalahan yang ada, maka akan berdampak pada kuantitas dan kualitas diri mereka di dalam melaksanakan pekerjaan. Permasalahan yang demikian juga akan berdampak pada pencapaian tingkat kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan. Rendahnya tingkat kinerja karyawan tentu akan berdampak pada kualitas perusahaan. Reymond (2008) menyatakan bahwa untuk memecahkan masalah terkait dengan peningkatan kinerja karyawan ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja. Sejalan dengan pendapat Lubis (2008) melalui motivasi dan pelatihan akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Rendahnya kinerja yang terjadi pada BPR Nur Abadi juga dapat diketahui dari pemberian motivasi yang ada didalam perusahaan. Greenberg dan Baron (2003: 190) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*) dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Permasalahan yang terdapat pada perusahaan ini masih ada beberapa kendala yaitu, dilihat dari karyawan tidak efektif dalam menggunakan waktu jam kerja, seperti pada saat datang ke kantor karyawan masih banyak yang terlambat dengan alasan macet di jalan dan dikarenakan selesai menghantarkan anak berangkat sekolah. Hal tersebut mencerminkan pada kinerja mereka akan perilaku karyawan yang berdampak merugikan perusahaan, karena sumber daya manusia yang tidak diperdayakan dengan baik.

Selain itu terdapat beberapa karyawan yang bekerja selama 7 tahun masih dalam posisi yang sama di bagian kolektor tabungan dan staff kepegawaian. Hal ini berkaitan dengan usaha karyawan dalam bekerja, jika dibiarkan akan mengakibatkan motivasi kerja mereka semakin rendah dan tentunya karyawan akan hanya sekedar melaksanakan tugas saja. Disamping itu, beberapa karyawan yang mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, karyawan itu sendiri tidak pernah diberikan penghargaan akan hasil kerjanya. Sehingga itu menjadi pemicu mereka enggan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik lagi. Kurang adanya tantangan dari pencapaian target yang ditetapkan membuat karyawan juga kurang gigih dalam bekerja untuk pencapaian yang dihasilkan.

Permasalahan tersebut mengakibatkan rendahnya motivasi karyawan akan pencapaian kinerjanya. Motivasi merupakan faktor yang dimana sangat

menentukan kinerja Griffin, (2003: 38). Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Doni Bachtiar (2011) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten.

Selain motivasi, kurangnya kepuasan karyawan akan pelatihan yang diberikan juga menjadi salah satu faktor rendahnya kinerja karyawan pada BPR Nur Abadi. Simamora (2004) pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil wawancara terhadap beberapa karyawan BPR Nur Abadi diketahui bahwa pelatihan yang diberikan terhadap karyawan yaitu hanya langsung menerima proses pelatihan saat melakukan pekerjaan (*On The Job Training*). Sedangkan pelatihan yang dilaksanakan dimana karyawan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja (*Off The Job Training*) pelatihan ini hanya dilakukan pada saat adanya undangan dari Perhimpunan Bank Perkreditan Rakyat Indonesia (PERBARINDO), Bank Indonesia (BI), serta Otoritas Jasa Keuangan (OJK), serta pelatihan yang di laksanakan setiap tahunnya oleh pihak perusahaan.

Pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan masih belum efektif, sebab kurangnya fasilitas yang di sediakan oleh perusahaan masih menjadi masalah bagi karyawannya, dari fasilitas yang tidak cukup memadai maka berdampak pula pada pelatihan yang diberikan. Kurangnya pelatihan juga dirasakan pada karyawan bagian kolektor tabungan dan *account officer* (AO) kredit, karyawan pada bagian ini pernah mendapatkan pelatihan mengenai simulasi kredit analisis prinsip 5C dan pelatihan mengenai anti pencucian uang

serta pencegahan pendanaan terorisme, tetapi mereka belum pernah mendapatkan pelatihan secara khusus mengenai penanggulangan kredit macet. Pelatihan penanggulangan akan kredit macet hanya mereka dapatkan dari rekan sekerja saja, hal tersebut mengakibatkan mereka merasa kurang puas akan pemahaman materi dan metode yang diberikan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi terhadap karyawan mengenai pelatihan kerja yang sudah di laksanakan, masih banyak yang belum sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, serta masih terdapat beberapa karyawan yang kurang akan kualitas materi dan metode maupun sarana dan prasarana pendukung di dalam pelatihan yang diberikan. Kurang maksimalnya pelaksanaan pelatihan yang dibutuhkan, akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Dari uraian latar belakang diatas dapat diketahui bahwa kinerja yang baik diperoleh dari beberapa hal yang dimana dapat menunjang suatu pekerjaan yang diembannya. Dengan adanya pemberian motivasi dan pelatihan kerja bagi karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut tentang bagaimana pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nur Abadi. Oleh sebab itu, peneliti mengangkat judul “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Nur Abadi”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah dipaparkan, dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi di PT. BPR Nur Abadi diantaranya sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan pada PT. BPR Nur Abadi masih tergolong rendah, hal ini dapat diketahui dari kendala perolehan target yang dicapai.
2. Kurangnya Motivasi kerja yang diakibatkan oleh tidak adanya promosi jabatan dan penghargaan akan hasil yang dicapai karyawan, menyebabkan motivasi pada karyawan rendah dan berdampak pada pelatihan yang diberikan perusahaan.
3. Belum maksimalnya pelatihan kerja yang diberikan oleh PT. BPR Nur Abadi kepada karyawan menyebabkan menurunnya kualitas pencapaian kinerja.
4. Disiplin karyawan dapat ditunjukkan pada kurang efektifnya karyawan dalam menggunakan waktu kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini difokuskan dan dibatasi untuk mengetahui peranan motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diyakini menjadi permasalahan yang sangat mendasar pada PT. BPR Nur Abadi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui pelatihan kerja pada PT. BPR Nur Abadi?
- 2) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap pelatihan kerja pada PT. BPR Nur Abadi?

- 3) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nur Abadi?
- 4) Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nur Abadi?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ingin dikaji dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan teruji tentang pengaruh sebagai berikut.

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui pelatihan kerja pada PT. BPR Nur Abadi.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap pelatihan kerja pada PT. BPR Nur Abadi.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nur Abadi.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nur Abadi.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, adapun manfaat hasil penelitian ini sebagai berikut.

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah kontribusi yang lebih banyak serta pengembangan lebih luas dalam bidang ilmu ekonomi lebih menghusus di bidang manajemen sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan pengetahuan mahasiswa dan masyarakat luas mengenai ilmu ekonomi lebih menghusus di bidang manajemen sumber daya manusia serta dapat mengembangkan teori yang ada.

2) Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengambilan kebijakan agar mampu memberikan motivasi dan pelatihan kerja pada PT. BPR Nur Abadi segera terwujud dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.

