

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik dapat meningkatkan efektivitas perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini berhubungan dengan kualitas sumber daya manusia sebagai pekerja dalam suatu perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan menjadi aset utama untuk mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia dapat mengendalikan semua komponen dalam perusahaan. Perusahaan dapat mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki untuk lebih memudahkan tercapainya tujuan dengan potensi sumber daya manusia yang baik.

Menurut Suparyadi (2015:2) menjelaskan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan”. Oleh karenanya, sumber daya manusia sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat. Menurut Kasmir (2016:6) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Sumber daya manusia secara fundamental dapat disebutkan sebagai faktor yang membangun kinerja organisasi. Oleh sebab itu sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien agar dapat mengoptimalkan kinerja yang baik.

Berkaitan dengan kinerja karyawan menurut Edison (2016:206) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan selalu mendapat perhatian utama dikarenakan kinerja karyawan memegang peran yang sangat besar bagi kemajuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai jika karyawan melaksanakan kinerja dengan baik. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk memenuhi target perusahaan dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan kinerja karyawan yang menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan (Desi Kristanti dan Pengastuti, 2019).

Perencanaan karir dalam dunia kerja sangatlah penting. Perencanaan karir adalah dimana proses menentukan tujuan karir dan jalur untuk mencapai tujuan tersebut sehingga membantu mewujudkan peluang kerja yang sama tanpa memandang perbedaan. Perencanaan karir yang baik dapat membantu menentukan langkah-langkah untuk mencapai tujuan. Adanya perencanaan karir dapat membantu karyawan untuk lebih semangat dan termotivasi dalam mencapai tujuan sehingga karyawan secara otomatis meningkatkan kinerjanya. Dessler (2013), mengungkapkan bahwa perencanaan karir

adalah proses pertimbangan mendalam yang melaluinya seseorang menjadi sadar akan ketrampilan, minat, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik personal lainnya, menuntut informasi tentang peluang dan pilihan, mengidentifikasi tujuan-tujuan yang berhubungan dengan karir dan memantapkan rencana tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Berpendapat sama dengan Dessler menurut Sofyandi (2013:148) perencanaan karir adalah sebuah perencanaan tentang peluang seorang pegawai sebagai individu untuk menjalani proses kenaikan level jabatan sesuai persyaratan dan kompetensinya. Dari pendapat para ahli diatas perencanaan karir cenderung meningkatkan perjuangan karir, adaptasi terhadap perubahan kondisi, dan ketahanan dalam menghadapi hambatan karir.

Pelatihan merupakan bagian yang mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih maksimal. Karena dengan melakukan pelatihan yang efektif dapat membuat karyawan lebih menguasai dengan baik pekerjaannya dan dapat bertahan pada persaingan yang ketat di dunia kerja. Dalam melaksanakan program pelatihan pada suatu perusahaan perlu dilaksanakan dengan baik dan terarah, sehingga hasil dari program pelatihan dapat memberi masukan positif bagi perusahaan. Eli Yulianti (2015), berpendapat bahwa pelatihan merupakan proses pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan. Menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa jika karyawan mendapatkan pelatihan yang baik maka kinerja akan meningkat. Selain Kasmir, Tubagus Achmad Darodjat (2015) juga menjelaskan bahwa salah satu kegiatan perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya adalah dengan pelatihan kerja yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai standar. Oleh karena itu tanpa adanya pelatihan kerja yang tepat, maka karyawan tidak menerima informasi dan pengembangan keterampilan ke potensi maksimal yang digunakan untuk menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang mendapatkan pelatihan kerja yang tepat akan cenderung lebih menjaga pekerjaannya.

Selain pelatihan, kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi orang-orang agar bekerja pada perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja individu dalam perusahaan. Rumawas (2018) mendefinisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh setiap pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai yang diberikannya untuk organisasi. Dalam pemberian kompensasi ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan, yakni kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.

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).

PT. BPR Mitra Jaya Mandiri adalah salah satu bank yang dikenal menawarkan layanan keuangan kepada pemilik usaha mikro, kecil, dan menengah dengan tempat yang umumnya dekat dengan masyarakat yang membutuhkan. PT. BPR Mitra Jaya Mandiri siap menawarkan berbagai produk dan pelayanan perbankan kepada masyarakat, dengan fungsi utama menghimpun dana dan menyalurkannya guna menekankan usaha pada pelayanan pinjaman mikro. Tidak hanya menyalurkan pinjaman kepada para usaha mikro kecil, akan tetapi juga menerima simpanan dari masyarakat dalam berupa tabungan. Dalam memberikan kredit kepada masyarakat luas PT. BPR Mitra Jaya Mandiri menganut prinsip “3T”, yaitu tepat waktu, tepat jumlah, dan tepat sasaran, karena prosesnya lebih cepat, persyaratannya lebih sederhana, dan perusahaan paham akan kebutuhan pelanggannya. Sehingga diperlukan sumber daya manusia yang baik agar mampu meningkatkan produktivitas PT. BPR Mitra Jaya Mandiri itu sendiri.

Berikut data pencapaian kegiatan usaha PT BPR Mitra Jaya Mandiri per 31 Desember 2022 baik dalam hal penghimpunan dana pihak ketiga (DPK) maupun penyaluran dana.

Tabel 1.1
Data penghimpun dana PT. BPR Mitra Jaya Mandiri

Uraian	2022	2021
Tabungan	19,674,236,790	23,903,331,791
Deposito	69,550,298,734	77,880,179,367
Simpanan Bank Lain	3,800,000,000	7,000,000,000
Pinjaman yang diterima	0	2,073,645,848

(Sumber buku tahunan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa total dana masyarakat yang berhasil dihimpun PT BPR Mitra Jaya Mandiri melalui produk tabungan mengalami penurunan 17% dari periode sebelumnya, sedangkan dana masyarakat yang berhasil dihimpun melalui produk deposito mengalami penurunan sebesar 10,70%, simpanan dari bank lain per desember 2022 mengalami penurunan sebesar 45,71%.

Tabel 1.2
Data penyaluran dana PT. BPR Mitra Jaya Mandiri

Uraian	2022	2021
Kredit Yang Diberikan	93,328,884,089	97,766,260,291
Antarbank Aktiva	39,665,524,366	47,456,760,209

(Sumber buku tahunan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa total penyaluran dana dalam bentuk kredit yang diberikan per 31 desember 2022 mengalami penurunan sebesar 4,54%, sedangkan dana yang ditempatkan pada bank lain sebagai antar bank aktiva per 31 desember 2022 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya sebesar 16,42%.

Berdasarkan survei dan observasi yang saya lakukan dari segi kinerja karyawan di PT. BPR Mitra Jaya terjadinya penurunan pencapaian kegiatan usaha dari periode sebelumnya tidak terlepas dari kinerja pegawai yang kurang optimal atau pengelolaan sumber daya manusia sehingga harus dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Dengan adanya UU NO 4 Tahun 2023 mengenai pengembangan dan penguatan sektor keuangan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Mitra Jaya Mandiri. Karyawan akan dituntut lebih dari segi target dan akan mendapatkan tantangan untuk meningkatkan serta memperkuat daya saing dalam dunia perbankan. Selain itu pergantian nama BPR dari bank perkreditan rakyat menjadi bank perekonomian rakyat menjadi salah satu tantangan lebih untuk meningkatkan kinerja karena hal tersebut akan menjadikan BPR sebagai pilar utama dalam mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat menengah mikro untuk mendapatkan peningkatan dalam hal kesejahteraan yang maksimal. Maka dari itu diperlukan adanya perencanaan karir yang matang dan didampingi oleh pelatihan terkait pekerjaan serta kompensasi yang sesuai agar menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik. Sehingga mencapai tujuan BPR sesuai dengan UU NO 4 Tahun 2023 yang sudah diterbitkan.

Dengan adanya fenomena yang terjadi seperti yang telah dipaparkan di atas, sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya akan terhambat karena hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, oleh sebab itu peneliti mengambil faktor perencanaan karir, pelatihan dan kompensasi sebagai variabel yang akan diteliti karena dianggap sangat penting untuk mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian apakah perencanaan karir, pelatihan dan kompensasi layak dilakukan di perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai visi dan misi perusahaan. Melihat kondisi tersebut maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PERENCANAAN KARIR, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BPR MITRA JAYA MANDIRI”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang berkaitan dengan penelitian yaitu:

1. Apakah perencanaan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri?
2. Apakah pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi pada hal-hal yang akan diteliti, yang bertujuan untuk memfokuskan masalah penelitian. Masalah utama dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel bebasnya adalah perencanaan karir, pelatihan dan kompensasi. Oleh sebab itu penelitian ini dibatasi pada pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Adapun objek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang diambil, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri

1.5 Manfaat Penelitian

Adanya penelitian yang berjudul “Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri” diharapkan akan memberi manfaat, adapun yang menjadi manfaat penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi peneliti penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan dan memperluas pengetahuan serta pengalaman penulis dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan perencanaan karir, pelatihan, kompensasi dan kinerja.
2. Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi perusahaan dalam mengambil suatu kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi universitas penelitian ini dapat menjadi masukan informasi serta menyampaikan saran bermanfaat bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember mengenai masalah di bidang ekonomi.