

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam menghadapi perusahaan di era global perusahaan dituntut bekerja lebih efektif dan efisien. Persaingan semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan manusia sebagai sumber daya dalam melaksanakan kegiatan perusahaan, karena manusia menjadi salah satu faktor terpenting dalam terwujudnya organisasi. Hariandja (2009) menjelaskan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan selain faktor yang lainnya seperti kinerja ataupun modal.

Suatu perusahaan senantiasa mengalami pasang surut dalam membawa aspirasi dan tuntutan masyarakat yang menghendaki adanya pelayanan yang memberi kepuasan. Menurut Rifa'i (2004:35), suatu perusahaan tanpa didukung pegawai atau karyawan yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi, dan operasionalnya, maka perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan, dan memajukan di masa yang akan datang.

Sumber daya manusia merupakan unsur pokok dalam setiap organisasi atau perusahaan dimana antara manusia dengan perusahaan terjalin suatu hubungan yang saling membutuhkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan cabang ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada manusia, dalam hal ini meliputi tenaga kerja ataupun karyawan. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan agar dapat bertahan (*survive*) dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen sumber daya manusia tidak lagi menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi menjadi tanggung jawab pimpinan perusahaan (Rifa'i, 2004:5)

Menyadari begitu pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja. Prestasi kerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja. Prestasi setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukan. Hal ini dikemukakan oleh Handoko (2004:135), bahwa prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Pekerjaan yang dapat dikerjakan atau diselesaikan dengan baik sangat ditentukan oleh deskripsi kerja yang akan sangat membantu dalam penentuan sasaran pekerjaannya. Deskripsi kerja akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh setiap karyawan, apabila deskripsi kerja kurang jelas akan mengakibatkan karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya, hal ini mengakibatkan prestasi kerja tidak tercapai dengan baik (Hasibuan, 2007:32) Selain itu, untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan, misalnya dengan adanya pelatihan dan pengembangan karyawan. Menurut Morris & Lim (2006:87), peningkatan kemampuan sumber daya manusia dari aspek pengetahuan maupun aspek keterampilan perlu dilakukan secara terus menerus. Peningkatan pengetahuan dapat dilakukan melalui pendidikan, sedangkan peningkatan keterampilan melalui pelatihan-pelatihan. Program pelatihan dan pengembangan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, keterampilan, sikap/moral, dan potensi organisasi. Untuk melihat potensi efektivitas program pelatihan dan pengembangan, maka perusahaan perlu melakukan penilaian terhadap perubahan sikap dan keterampilan para karyawan, baik sebelum maupun sesudah mengikuti program pelatihan dan pengembangan sehingga diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Wexley dan Yulk dalam As'ad (2003:71) ada tiga alasan yang mendasari pelatihan dan pengembangan dilaksanakan oleh suatu organisasi, yaitu:

- 1) Program pelatihan dan pengembangan yang efektif dapat berakibat meningkatnya *Ability* (kemampuan kerja), mengurangi *Labour Turn Over* (penggantian tenaga kerja), mengurangi absen dan peningkatan kepuasan kerja.
- 2) *Personal Selection* dan *Placement* tidak selalu menjamin personil tersebut cukup terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaan secara tepat. Dalam kenyataannya banyak diantara mereka yang harus mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan sikap-sikap yang diperlukan setelah mereka diterima bekerja.
- 3) Bagi personil- personil yang senior kadang perlu penyegaran kembali dengan latihan-latihan kerja karena berkembangnya kemampuan yang mereka miliki, cara mengoperasikan mesin-mesin dan teknisnya untuk promosi maupun mutasi.

Pengalaman kerja yang diukur dari lamanya masa kerja karyawan dapat menunjukkan kecakapan seseorang karena dari waktu yang telah dijalani selama proses bekerja terjadi proses peningkatan kemampuan dan keterampilan. Peningkatan dan keterampilan untuk membentuk suatu kecakapan dari waktu ke waktu yang telah dijalani selama bekerja merupakan pengalaman bagi karyawan yang bersangkutan, sehingga semakin lamanya masa kerja diharapkan karyawan dapat menghasilkan output yang sesuai dengan standart kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2007) menyatakan bahwa jika seseorang mempunyai pengalaman kerja maka kemampuan kerjanya akan meningkat sehingga mampu menghasilkan barang dan jasa yang lebih luas macamnya, lebih banyak jumlahnya dan lebih baik mutunya.

Bank Mandiri adalah salah satu perusahaan Indonesia yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak dibidang jasa keuangan. Bank Mandiri merupakan sebuah bank ritel baru yang merupakan gabungan dari beberapa buah bank, yaitu Bank Bumi Daya, Bank Ekspor Impor, Bank Dagang Negara, dan Bank Pembangunan Indonesia. Salah satu sasaran pokok dari operasional perusahaan ini adalah peningkatan kualitas dari outputnya dan meningkatkan kepuasan nasabah. Dengan adanya program pelatihan dan pengembangan untuk karyawan PT. Bank Mandiri Tbk bertujuan untuk menciptakan karyawan yang berkualitas dan bertanggung jawab, dan juga berguna untuk pengembangan karir.

Berikut adalah penilaian prestasi kerja yang ada di PT Bank Mandiri (persero) tbk :

Tabel 1.1

Rata-rata Prestasi Kerja Karyawan di PT Bank Mandiri (persero) tbk Kantor Cabang Jember Tahun 2014-2016 (Per Desember 2016)

Tahun	Rata-rata	Nilai	Predikat	Jumlah Karyawan
2014	75	79	Tinggi	45
		75	Sedang	43
		71	Rendah	41
2015	74	80	Tinggi	46
		73	Sedang	44
		70	Rendah	43
2016	72	77	Tinggi	44
		72	Sedang	42
		67	Rendah	40
Rata-rata Selama 3 Tahun		74	Sedang	43

Sumber : Personalia PT Bank Mandiri (persero) tbk Kantor Cabang Jember, 2017

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui prestasi kerja menurun pada PT Bank Mandiri (persero) tbk nilai rata-rata selama 3 tahun yaitu 74, predikat sedang, dan jumlah karyawannya sebanyak 43 orang karyawan. Penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pihak PT Bank Mandiri tbk (persero) dilakukan secara intensif selama 3 bulan karyawan berkerja. Pelatihan dan pengembangan karyawan yang diselenggarakan sesuai dengan karekateristik penilaian tertentu dalam menduduki suatu jabatan. Pelatihan dan pengembangan yang diadakan seharusnya dapat memberikan peningkatan terhadap prestasi kerja karyawannya sehingga prestasi karyawan dan kinerja perusahaan menjadi lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Mengacu dari latar belakang, mendorong keterkaitan penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Job Description*, Pengalaman Kerja, Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Tbk Kantor Cabang Jember”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah *job description* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri tbk Kantor Cabang Jember?
- b. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri tbk Kantor Cabang Jember?
- c. Apakah pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri tbk Kantor Cabang Jember?
- d. Apakah *job description*, pengalaman kerja, pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri tbk Kantor Cabang Jember?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah diatas tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job description* terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri tbk Kantor Cabang Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri tbk Kantor Cabang Jember.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri tbk Kantor Cabang Jember.

- d. Untuk mengetahui pengaruh *job description*, pengalaman kerja, dan program pelatihan dan pengembangan karyawan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri tbk Kantor Cabang Jember.

1.4. Manfaat Penelitian

- a. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan, selain memberikan kontribusi akademis bagi pengembangan konsep teori dalam kaitannya dengan *job description*, pengalaman kerja, program pelatihan dan pengembangan karyawan serta prestasi kerja karyawan.

- b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak manajemen khususnya pada sumber daya manusianya dalam mengkaji aspek *job description*, pengalaman kerja, program pelatihan dan pengembangan karyawan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan.

- c. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan, wawasan kepada penulis dan sebagai implementasi ilmu yang didapat di bangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi kerja yang sesungguhnya.

- d. Bagi penelitian lebih lanjut

Diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti di masa mendatang, memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan.