BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Didunia ini persaingan yang begitu ketat mendorong setiap organisasi untuk memperbaiki kualitas usaha dalam mencapai tujuan organisasi yaitu untuk mencapai laba sebesar-besarnya. Salah satu yang harus diperbaiki adalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan salah satu aset perusahaan yang penting. Jika dikelola dengan tepat maka akan memberikan nilai tambah atau keuntungan bagi perusahaan, seperti dengan peningkatan kualitas dan tetap menjaga kualitas.Beberapa Hal yang mendasari turunnya kualitas usaha disebabkan karena faktor SDM yang secara umum seperti menghadapi kendala dengan model komunikasi yang terarah dari atasan dan tidak berhasilnya manager dalam membangun komunikasi dengan baik.Disamping itu persaingan dan perubahan yang begitu cepat terjadi menuntut upaya-upaya terobosan perusahaan atau institusi secara proaktif mengkonsolidasikan diri dalam rangka penguatan keunggulan bersaing. Untuk dapat unggul dalam bersaing dan tetap bertahan, maka perusahaan harus adaptif dan lebih fleksibel. Hal ini seringkali menuntut perusahaan untuk melakukan perubahan dalam perusahaan itu sendiri. Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, telah meningkatkan persaingan antara perusahaan. Dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, masyarakat terus mengalami perubahan dari masyarakat pertanian ke masyarakat industri yang serba tegnologi. Pencapain tujuan dalam bidang ekonomi, politik dan sosial budaya cenderung akan semakin ditentukan oleh penguasaan tegnologi dan informasi, walaupun kualitas sumber daya manusia masih tetap yang utama menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. SDM adalah kebijakan dari praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek "orang" atau SDM dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian imbalan, dan penilaian (Dessler, 1997). Anggota organisasi sebagai manusia organisasional yang memiliki daya pembangunan dan mampu memberdayakan

sumber-sumber lain yang tersedia dalam organisasi, diperlukan sosok atau *figure* pemimpin yang memiliki integritas karakter seseorang Pembina yang mampu memandang atau memperlakukan orang-orang atau bawahan bukan sebagai mesin pekerja, namun sebagai sumber daya yang paling esensial yang akan menentukan kemajuan organisasi yang dipimpinnya. Hal ini berarti menuntut konsekuensi logis kemampuan manajer atau pimpinan untuk dapat menciptakan suasana kondusif yang mampu memberikan kesempatan dan kemudahan kepada bawahannya untuk tumbuh berkembang dan berprestasi dalam suasana kehidupan organisasi yang dinamis dan harmonis. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Sinambela, (2011), mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampun karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Douglas (2000) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Memahami pentingnya keberadaan SDM (Sumber Daya Manusia) di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Siagian (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi (*human relations*) dan faktor-faktor lainnya.

Menurut Wexley dan Yukl dalam (sinambela, 2012) kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat atau benefit dan terdapat rangsangan atau (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masu akal atau (*reasonable*). Teori keseimbangan diatas memperlihatkan bahwa kinerja

yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan karyawan. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang karyawan dalam melaksankan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Selanjutnya, seorang karyawan juga harus memperoleh rangsangan dari berbagai pihat terkait dalam bentuk peberian motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melaksanakan tugas-tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal, dalam artian bahwa diantara sesama karyawan haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh. Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja inividu karenanya jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan (John dkk, 2007).

Menurut Rivai (2015), pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang. Pelatihan ini merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan.Program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan yang dirasa kurang berkesinambungan dan tidak merata kepada seluruh karyawan pimpinan sehingga menjadi kendala bagi karyawan untuk mendapatkan pengetahuan dan ketrampilan yang lebih baik mengenai pekerjaannya. Hal ini juga menyebabkan para karyawan tidak dapat menambah wawasan dan potensinya dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan pimpinan selama ini juga kurang tepat sasaran, dikarenakan pelatihan tersebut tidak sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan (Wijayanto, 2013). Frekuensi pelatihan yang diberikan kepada karyawan pimpinan tergantung kebutuhan danberdasarkan hasil pengukuran kompetensi individual yang diadakan perusahaan setiap tahunnya. Pengukuran tersebut berguna untuk mengetahui kekurangan dari setiap karyawan, dan bila hasil pengukuran kompetensi tersebut mengindikasikanterdapat kesenjangan, maka karyawan tersebut akan diberi pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Wijayanto, 2013).

Hal lain yang tidak kalah penting dalam meingkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu alasan untuk mencapai tujuan. Dalam hal pemberian motivasi kerja juga dirasa kurang adil, karena adanya pembedaan karyawan dalam hal mendapatkan peningkatkan karier atau kenaikan jabatan. Masih kentalnya sistem kekeluargaan dan kekerabatan dengan atasan membuat karyawan merasa tidak semangat dalam bekerja dalam meningkatkan kinerja. Pemberian fasilitas dan pendukung kerja lainnya juga hanya dapat dirasakan oleh beberapa golongan saja. Fenomena yang lain juga dapat dilihat dari jenis dan sifat pekerjaan, masih banyaknya ditemukan perbedaan jenis pekerjaan karyawan dengan tingkat pendidikannya atau sering disebut dengan istilah *the man on the right place*. Banyak karyawan yang ditempatkan di posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya (Sondang P, 2011).

Selanjutnya yang diperkirakan mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Apabila motivasi kerja dari para pegawai bisa dibangun, maka para pegawai dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan. (Kurniadi, 2012).

Penelitian ini akan dilakukan pada Bank Mandiri Syariah KC Jember yang berada di PB.Sudirman kabupaten Jember, perusahaan ini bergerak dibidang keuangan. Produk Bank Mandiri Syariah KC Jember adalah cicilan Emas, Ebanking, corporate berbagi, tabungan mambrur, TabunganKu.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan Perdivisi bulan Januari – Desember2016 Bank Mandiri Syariah KC Jember

No	Divisi Kerja	Bulan	Target	Realisasi	Keterangan
			Kinerja	Kinerja	
1	Divisi Pimpinan	Januari	90	87	Baik
		Februari	90	71	Baik
		Maret	90	73	Baik
		April	90	77	Baik
		Mei	90	72	Baik
		Juni	90	73	Baik
		Juli	90	86	Baik
	// &	Agustus	90	86	Baik
	18	September	90	79	Baik
	1 50	Oktober	90	88	Baik
	NZ.	November	90	90	Baik
	113	Desember	90	83	Baik
		- DEE	57		
2	Divisi Custamer Service	Januari	90	86	Baik
		Februari	90	82	Baik
		Maret	90	82	Baik
		April	90	78	Baik
		Mei	90	71	Baik
		Juni	90	53	Baik
		Juli	90	88	Baik
		Agustus	90	75	Baik
		September	90	65	Cukup
		Oktober	90	85	Baik
		November	90	85	Baik
		Desember	90	87	Baik

No	Divisi Kerja	Bulan	Target	Realisasi	Keterangan
			kinerja	kinerja	
3	Divisi Teller	Januari	90	88	Baik
		Februari	90	73	Baik
		Maret	90	76	Baik
		April	90	83	Baik
		Mei	90	88	Baik
		Juni	90	71	Baik
		Juli	90	86	Baik
		Agustus	90	75	Baik
		September	90	79	Baik
		Oktober	90	85	Baik
	// 3	November	90	85	Baik
	8	Desember	90	87	Baik
	1 5 1			211	
4	Divisi Marketing	Januari	90	87	Baik
	1123	Februari	90	88	Baik
		Maret	90	75	Baik
		April	90	89	Baik
	1	Mei	90	65	Cukup
		Juni	90	89	Baik
		Juli	90	48	Kurang
		Agustus	90	83	Baik
		September	90	88	Baik
		Oktober	90	85	Baik
		November	90	88	Baik
		Desember	90	89	Baik

Sumber : Data Bank Mandiri Syariah KC Jember

Dilihat dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa ada divisi pimpinan telah memenuhi target kinerja pada Bulan November dengan realisasi kinerja tertinggi yaitu sebesar 90 dan terjadi penurunan kinerja pada Bulan Februari yaitu sebesar 71 pada divisi costamer service telah memenuhi target kinerja pada Bulan Juli realisasi kinerja tertinggi yaitu sebesar 88 dan terjadi penurunan kinerja pada Bulan September yaitu sebesar 65. Pada divisis teller telah memenuhi target realisasi kinerja tertinggi terjadi pada Bulan Januaridan Mei yaitu sebesar 88 dan terjadi penurunan kinerja pada Bulan Juni yaitu sebesar 71. Sedangkan pada divisi marketing telah memenuhi target realisasi kinerja tertinggi pada Bulan April dan Desember yaitu sebesar 89 dan terjadi penurunan kinerja pada Bulan Juli yaitu sebesar 48.

Dapat disimpulkan dari keempat Divisi diatas realisasi kinerja tertinggi berada pada divisi Pimpinan pada bulan November 90 dengan keterangan Baik.

Keterangan:

a. 40-55: Kurang

b. 56-70 : Cukup

c. 71-90 :Baik

Tabel 1.2 Jumlah peserta pelatihan karyawan Bank Mandiri Syariah KC Jember.

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah Peserta
	1 Vrient	Pelatihan
2013	95	15
2014	95	10
2015	95	7
2016	95	12
2017	95	9

Sumber :DataKC Bank Mandiri Syariah Jember

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan pada tahun 2013 bahwa jumlah karyawan sebanyak 95 karyawan dengan jumlah peserta karyawan sebanyak 15 peserta. pada tahun 2014 bahwa jumlah karyawan sebanyak 95 karyawan dengan jumlah peserta karyawan sebanyak 10 peserta.pada tahun 2015 bahwa jumlah karyawan sebanyak 95 karyawan dengan jumlah peserta karyawan sebanyak 7 peserta.pada tahun 2016 bahwa jumlah karyawan sebanyak 95 karyawan dengan

jumlah peserta karyawan sebanyak 12 peserta. Danpada tahun 2017 bahwa jumlah karyawan sebanyak 95 karyawan dengan jumlah peserta karyawan sebanyak 9 peserta.

Dapat disimpulkan dari kurun waktu tahun 2013-2017 jumlah peserta pelatihan paling banyak pada tahun 2013 yaitu dengan peserta pelatihan sebesar 15 peserta pelatihan.

Tabel 1.3 Jenis-jenis Pelatihan yang Diikuti Oleh Karyawan Bank Mandiri KC Syariah Jember Tahun 2013-2017.

Tahun	Jumlah	Jumlah peserta	Pelatihan
	karyawan	pelatihan	
2013	95	5 MUHA	-Tth aplikasi linux -custamer complain handling
2014	95	10	-pelayanan yang baik
2015	95	7	-pelayanan yang baik -ketepatan waktu -target
2016	95	12 EMBER	-kepuasan -entelektual -target
2017	95	9	-Operasional -target

Sumber : Data KC Bank Mandiri Syariah Jember.

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan pada tahun 2013 jumlah karyawan 95 dengan jumlah peserta pelatihan sebesar 15 orang dengan jenis pelatihan yaitu sistemoperasi dan custamer complain handling. pada tahun 2014 jumlah karyawan 95 dengan jumlah peserta pelatihan sebesar 10 orang dengan jenis pelatihan yaitu pelayanan yang baik. pada tahun 2015 jumlah karyawan 95 dengan jumlah peserta pelatihan sebesar 7 orang dengan jenis pelatihan yaitu pelayanan yang baik, ketepatan waktu dan target. pada tahun 2016 jumlah karyawan 95 dengan jumlah peserta pelatihan sebesar 12 orang dengan jenis pelatihan yaitu kepuasan,

intelektual dan target. Dan pada tahun 2017 jumlah karyawan 95dengan jumlah peserta pelatihan sebesar 9 orang dengan jenis pelatihan yaitu operasional dan target. Dari data diatas dapat disimpulkan pada kurun waktu tahun 2015-2017 KC Bank Mandiri Syariah KC Jember telah menambahkan target pada program pelatihannya.

Pada bulan Juli mengalami penurunan karena adanya banyaknya keluhan atau klaim yang datang dari nasabah. Selain dari faktor keluhan dan klaim terjadi penurunan kinerja karyawan dikarnakan adanya perlakuan yang tidak adil atau mendikriminasi, adanya persaingan antar karyawan satu dengan karyawan yang lain, Kurangnya wewenang atau besarnya tanggung jawab yang harus dipikul tetapi tidak disertai wewenang dalam keputusannya, serta perusahaan memberikan sedikit waktu yang akan berdampak pada menurunnya kualitas kerja.

Berdasarkan data diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah KC Jember.

1.2 Rumusan Masalah

- 1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah KC Jember ?
- 2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah KC Jember ?
- 3. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah KC Jember ?

1.3 Tujuan dan kegunaan penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

Tujuan dari peneliti dalam penulisan ini adalahUntuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah KC Jember.

- Untuk mengetahui pengaruh motivasikerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah KC Jember.
- 3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah KC Jember.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta memiliki kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan yang berkaitan dengan pelatihan kerja ,motivasi kerja, dan kompensasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di Bank Mandiri Syariah KC Jember.

2. Bagi Pihak lain

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber informasi dan studi perbandingan dalam pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya sumber daya manusia.

3. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang didapat dari bangku kuliah, untuk diterapkan dilingkungan kerja yang sesungguhnya.

1.3.3 Manfaat penelitiah

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berdampak pada pengembangan ilmu akuntansi keuangan yakni sebagai referensi yang dapat memberikan informasi baik teoritis maupun empiris kepada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan yang relevan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan hutang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi yang bermanfaat bagi manajemen sebagai bahan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang berhubungan dengan nilai perusahaan dan faktor yang mempengaruhi kepemilikan manajerial dan kepemilikan institusional.

1.4 Batasan masalah.

Dalam melakukan pengamatan dan penelitiannya, ruang lingkup penulis hanya pada pengkajian mengenai pengaruh pelatihan ,motivasi kerja,dan kompensasi kerja untuk peningkatan kinerja karyawan.

