

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam persaingan global saat ini dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat yang tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang paling penting yang harus di miliki di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu manusia merupakan faktor yang sangat penting yang harus di kelola dengan baik untuk meningkatkan pelatihan serta pengembangan dan juga kemampuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para karyawan pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai target yang di inginkan organisasi tersebut (Angelica Rifani Pasaribu 2020).

Pada era serba menggunakan teknologi dalam setiap pekerjaan dan persaingan bisnis yang ketat, setiap karyawan dituntut harus dapat dengan cepat menguasai keahlian dalam hal yang berhubungan dengan pekerjaan, keahlian dalam penggunaan teknologi yang mempermudah pekerjaan, dan keahlian lainnya, serta mampu dengan cepat beradaptasi pada setiap perubahan, fleksibel (tidak kaku), dan mampu memberikan inovasi perubahan terhadap organisasinya tersebut (Reni Juwita 2019).

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang paling penting yang harus di miliki di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu manusia merupakan faktor yang paling penting yang harus di kelola dengan baik untuk meningkatkan pelatihan, pengembangan dan juga kemampuan organisasi atau perusahaan.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Karimun Untuk wilayah Karimun merupakan Bank milik Pemerintah Daerah Karimun yang melayani Fasilitas pinjaman dan simpanan beserta layanan pembayaran lainnya khususnya diperuntukkan masyarakat kabupaten karimun.

Berdasarkan Observasi yang telah peneliti tinjau peneliti melihat kinerja karyawan PD. BPR Karimun terdapat suatu fenomena yang di sebabkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang di hasilkan belum memenuhi standar hasil yang sesuai dengan ketentuan. Minimnya SDM yang berkompeten beberapa sumber daya manusia masih memiliki tingkat disiplin yang kurang sehingga kinerja karyawan belum menyeluruh sesuai yang di diharapkan. Faktor penentu dari tercapainya tujuan perusahaan salah satunya adalah sumber daya manusia, maka di dalam perusahaan perlu adanya perkembangan sumber daya manusia tersebut dengan cara memberikan pelatihan dan pengembangan.

Permasalahan juga terdapat pada pelatihan karyawan yang telah diikuti belum terlihat hasilnya karena masih banyak terkendala dalam menerapkan hasil dari pelatihan pada bidang pekerjaan masing-masing. Di karenakan kurangnya mengikuti pelatihan. Adapun pelatihan yang di ikuti.

1.1 Data Pelatihan Karyawan PD BPR Karimun Tahun 2021 dan 2022

No	Tanggal	Pelatihan	Nama Karyawan
1	15 Februari 2021	Optimasi Peran Internal Auditor Dalam Melakukan Audit	Febrian Lailatul Fitri
2	17 Februari 2021	Training Kepatuhan dan Pelaporan	Wiwin
3	22 Februari 2021	Restrukturisasi Dan Penyelamatan Kredit Yang Efektif (BPR)	Defri Saputra Lisna Astriani
4	24 Februari 2021	Sosialisasi Pekerja Sehat, Kuat Unggul dan Berbudaya K3 Semua Sektor Usaha Dalam Masa Pandemi COVID-19	Syukri Anta Nasti Weniagustin
5	26 Februari 2021	PROSES KREDIT dan IDENTIFIKASI PERMASALAHANNYA	Shinta Melani Djumiati Revo Yudha Pratama
6	19 Maret 2021	Analisa Kredit BPR	Defri Saputra Muhammad Ayub
7	22 Maret-08 April 2021	Pelatihan Jarak Jauh (PJJ) Sertifikasi Kompetensi Kerja Profesi Direktur Tingkat 2	Azlan
8	07 April 2021	Sosialisasi Program Penjaminan dan Knowledge Sharing LPS-PERBARINDO	Noviyanti Syafri Nursakinah Nasti Weniagustin
9	28 Juli 2021	Sistem Informasi Manajemen Risiko (SIMR BPR)	Rini Kurniawati
10	18 Agustus 2021	Penanganan Kredit Bermasalah Jalur Litigasi dan Non Litigasi	Devi Wahyudi Lisna Astriani
11	04 September 2021	Aspek Hukum Kredit dan Pengikatan Jaminan Utang	Devi wahyudi Mhd. Guntur
12	29 September 2021	Sistem Informasi Profil Risiko BPR (SIPRO BPR)	Rini Kurniawati Wiwin
13	07 April 2021	Sosialisasi Program Penjaminan dan Knowledge Sharing LPS-PERBARINDO	Noviyanti Syafri Nursakinah Nasti Weniagustin
14	17 Juni 2021	HR Deveploment Program	Syukri Anta

15	27 Juni 2021	Sosialisasi Perpajakan Internasional	Syukri Anta
			Noviyanti
			Nasti Weniagustin
16	28 Juli 2021	Sistem Informasi Manajemen Risiko (SIMR BPR)	Rini Kurniawati
17	18 Agustus 2021	Penanganan Kredit Bermasalah Jalur Litigasi dan Non Litigasi	Devi Wahyudi
			Lisna Astriani
18	04 September 2021	Aspek Hukum Kredit dan Pengikatan Jaminan Utang	Devi wahyudi
			Mhd. Guntur
19	29 September 2021	Sistem Informasi Profil Risiko BPR (SIPRO BPR)	Rini Kurniawati
			Wiwin
20	27 Oktober 2021	Sosialisasi Rencana Bisnis	Desramdani
			Febrian Lailatul Fitri
			Syukri Anta
21	09 November 2021	Pelatihan Penyusunan Rencana Bisnis Bank Tahun 2022	Rini Kurniawati
			Azlan
			Syukri Anta
			Syukhriwansyah
22	26 November 2021	Sosialisasi Online Aplikasi WLKP BPJS Ketenagakerjaan	Nasti Weniagustin
23	03 Desember 2021	Sosialisasi Audit Internal	Febrian Lailatul Fitri
24	20 Desember 2021	Sosialisasi Profil Risiko	Wiwin
			Syukri Anta
			Syukhriwansyah
25	21 Desember 2021	Sosialisasi Pelaporan SLIK	Syukhriwansyah
			Defri Saputra

No	Tanggal	Pelatihan	Nama Karyawan
1	13 Januari 2022	Pelatihan Manajemen Risiko dan Profil Risiko	Wiwin
2	13 Januari 2022	Realisasi dan Pengawasan RBB	Defri Saputra
3	13 Januari 2022	Evaluasi OBOX	Syukhriwansyah
			Nasti Weniagustin
			Nia Sari
4	21 Februari 2022	Sosialisasi SIGAP	Wiwin
5	01 Maret 2022	Sosialisasi Perpajakan	Nasti Weniagustin

6	10 Maret 2022	Pelatihan Tata Kelola Perusahaan	Iyo King Siang,SE,MM Syukhriwansyah Wiwin
---	---------------	----------------------------------	--

Sumber : Kantor PD. BPR Karimun

Dari data diatas pelatihan pada tahun 2021 dan 2022 Karyawan pada PD. BPR Karimun masih ada beberapa karyawan yang belum memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan. Di karenakan Karyawan yang mengikuti pelatihan ditentukan oleh kantor bagian pusat sehingga ada beberapa karyawan lain tidak memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan, Hal ini terlihat dari karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan, dan masih banyak waktu yang tersita hanya untuk memperbaiki kesalahan pekerjaan yang seharusnya tidak perlu terjadi.

Pelatihan juga sering kita dengar dalam dunia kerja diperusahaan atau organisasi dapat disimpulkan bahwa pelatihan sangat penting bagi kinerja karyawan untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang telah ditempati atau dijabat kedepannya pelatihan ditunjukkan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja para karyawan. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan kinerja karyawan saat ini dan di masa akan datang.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, dimana dalam upaya menciptakan kinerja karyawan pada PD. BPR Karimun, tampak bahwa masih terdapat masalah dan kendala yang dihadapi. Proses pelayanan dibidang administrasi dan umum belum optimal, karena sikap profesionalisme karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan masih rendah. Seperti karyawan PD. BPR Karimun lebih mengutamakan PNS atau Pegawai dalam perkreditan seperti mengeluarkan

pinjaman lebih cepat dari pada masyarakat biasa. Penulis menganalisis bahwa kendala tersebut dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia yang belum terlaksana di Kantor PD. BPR Karimun tersebut sehingga apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab karyawan tidak dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan prosedur dan rencana serta target waktu yang ditentukan.

Sedangkan Disiplin kerja pada Karyawan PD. BPR Karimun belum memenuhi sesuai apa yang telah diharapkan di karenakan masih ada karyawan yang datang terlambat pada saat jam masuk kerja. Yang berarti masih terdapat masalah yaitu kurangnya disiplin kerja Karyawan di Kantor PD. BPR Karimun oleh karena itu perlu adanya pemberitahuan atau teguran dari atasan bagi karyawan yang sering datang tidak tepat waktu. Sehingga karyawan mempunyai kesadaran dalam menjalankan tugas yang di berikan kepada karyawan tersebut serta dapat meningkatkan kedisiplinan dan dapat menurunkan tingkat absensi Karyawan. Karena disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam kinerja Karyawan dalam suatu organisasi jika di dalam organisasi tidak ada kedisiplinan maka organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Dengan adanya kedisiplinan dalam suatu organisasi maka itu akan mencerminkan organisasi akan berjalan dengan baik dan juga dapat melatih karyawan bersikap disiplin.

Faktor lainnya mengenai kompetensi pada PD. BPR Karimun yang dapat dikatakan masih minim baik dari segi kemampuan, keterampilan yang di miliki dari karyawan tersebut. Permasalahan tersebut yaitu masih ada karyawan pada saat diberikan tugas atau pekerjaan belum mampu untuk mengerjakannya sendiri. Dikarenakan latar belakang pendidikan karyawan berdasarkan tingkatan

pendidikan karyawan tersebut. Maka dari itu perlu ditingkatkan lagi kompetensi terhadap kinerja karyawan yang lebih fleksibel dan lebih baik lagi.

Dalam kinerja karyawan memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya, Salah satunya Kompetensi. Jika seorang karyawan dalam organisasi maupun instansi mampu menerapkan kompetensi pada dirinya maka dapat meningkatkan kerja karyawan yang bersangkutan serta dapat meningkatkan efektivitas organisasinya. Faktor selanjutnya yaitu pelatihan dan pengembangan yang mana semakin baik pelatihan dan pengembangan seorang karyawan maka dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut sehingga berdampak baik bagi perusahaan atau dimana pun tempat mereka bekerja.

Faktor selanjutnya yaitu Disiplin hal ini sesuai dengan Hasil Penelitian Kevin Arasy Ramadhan (2018) seseorang pegawai akan menghasilkan kerja yang maksimal jika ada disiplin dalam diri pegawai karena itu adalah salah satu pendorong karyawan untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik. Dengan adanya program pelatihan dan pengembangan, hal ini akan meningkatkan kinerja bagi pegawai agar mencapai tujuan organisasi yang selanjutnya secara terarah. pelatihan merupakan suatu proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Sedangkan pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai.

Pelatihan dan pengembangan juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih cepat dan tepat waktu serta dapat memberikan pelayanan yang lebih optimal. Pelatihan juga sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya memiliki tujuan agar

dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan instansi. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Dampak Pelatihan, Pengembangan, Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Karimun.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang dan judul penelitian yang telah di paparkan di atas, maka dapat diambil kesimpulan identifikasi masalah dalam penelitian ini ialah yang berkaitan dengan Pelatihan, Pengembangan , Disiplin Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Karimun.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan, dapat dibuat beberapa rumusan masalah dalam penellitian ini antara lain:

1. Apakah Pelatihan berdampak Terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Pengembangan berdampak terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Disiplin Kerja berdampak Terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Kompetensi Kerja berdampak Terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah Pelatihan dan Pengembangan, Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan?

1.4 Pembatasan Masalah

Dalam melaukan penelitian ini penulis memiliki ruang lingkup penelitian dengan melibatkan 35 karyawan yang ada PD BPR Karimun sebagai responden. Kemudian penulis membatasi variabel yang akan diteliti variabel Pelatihan,

Pengembangan, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Kerja, terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini terdapat tujuan yang ingin dicapai oleh penulis yaitu:

1. Untuk mengetahui dampak Pelatihan terhadap kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui dampak pengembangan terhadap kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui dampak Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui dampak Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
5. Untuk mengetahui dampak Pelatihan, Pengembangan, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis yaitu diharapkan mampu memperkaya teori-teori yang berkaitan dengan Pelatihan, Pengembangan, Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja, serta Kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a) Manajemen PD BPR Karimun yaitu sebagai input masukan terhadap perbaikan kinerja
- b) Universitas Maritim Raja Ali Haji, yaitu untuk memperkaya hasil-hasil penelitian berkaitan dengan Pelatihan, Pengembangan, Disiplin Kerja,

Kompetensi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

- c) Karyawan PD BPR Karimun sebagai masukan dan saran yang baik untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan pekerjaan agar bisa lebih baik lagi.
- d) Penulis, sebagai penambahan wawasan dan pengetahuan yang mengenai Pelatihan, Pengembangan, Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja terhadap kinerja Karyawan PD BPR Karimun dan salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji.

1.7 Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis bagi pembaca dalam memahami ini. Masing-masing bab secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : PEMBAHASAN

Pada bab kedua yang didalamnya menjelaskan tentang teori yang ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian ini, dilanjutkan dengan review penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian menguraikan tentang variabel – variabel penelitian beserta desfinisi operasionalnya, populasi dan sampel penelitian, prosedur pengumpulan data, jenis dan sumber data serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menguraikan tentang data penelitian, hasil penelitian, serta pembahasan atas hasil penelitian data tersebut.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari seluruh uraian dari hasil analisa bab-bab sebelumnya.

