

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena itu berbagai suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Bank yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif dimata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan sumber daya manusianya. Di dalam Bank banyak komponen yang mendukung kegiatan suatu Bank, salah satunya yang mendukung terlaksannya kegiatan di suatu Bank adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

Faustino (2002) mengatakan “sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni: (1) sumber daya manusia (*human resource*), dan (2) sumber daya non-manusia (*non-human resources*). Yang termasuk dalam kelompok sumber daya non-manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (*material*), dan lain-lain”.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan. Jika perusahaan ingin tetap eksis dan memilik

citra positif dimata masyarakat perlu adanya pelatihan dan pengembangan karena semakin kedepan akan banyak perubahan dan persaingan sangat ketat dengan bank yang lain. Bukan hanya itu bank dianggap perlu mengadakan pelatihan dan pengembangan karyawan dikarenakan adanya teknologi baru ataupun cara kerja yang lebih efisien sehingga mendapatkan karyawan yang berprestasi.

Werner dan Simone (2009) mengatakan “ *training involves process of providing KSAs (Knowledge, skills, ability, and others) specific to a particular task a jobs*” yang artinya pelatihan memperbaiki penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin untuk pekerjaan sekarang. Sedangkan “ *developmental activities, in contrast, have a long- term focus a preparing for future responsibilities while increasing the capacities of employed the perform their current jobs*” yang artinya aktivitas pengembangan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan efisiensi untuk memegang tanggung jawab pekerjaan saat ini.

Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan cara memperbaiki pengetahuan, teknis pekerjaan dan keterampilan karyawan untuk melaksanakan tugas pekerjaan saat ini. Sedangkan pengembangan merupakan cara meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan sikap untuk menyelesaikan tugas saat ini maupun masa yang akan datang.

Kaswan (2012) Pelatihan secara khusus berfokus pada memberi keterampilan khusus atau membantu karyawan memperbaiki kekurangannya dalam kinerja. Pengembangan sebaliknya merupakan upaya memberi kemampuan

kepada karyawan kemampuan yang akan diperlukan organisasi di masa yang akan datang.

Tabel 1.1 (Perbedaan pelatihan dan pengembangan)

	Pelatihan	Pengembangan
Fokus	Pekerjaan saat ini	Pekerjaan saat ini dan yang akan datang
Ruang lingkup	Karyawan secara individual	Kelompok kerja atau organisasi
Kerangka waktu	Segera/jangka pendek	Jangka panjang
Sasaran	Memperbaiki kekurangan kemampuan saat ini	Mempersiapkan tuntutan kerja di masa yang akan datang
Aktivitas	Menunjukkan/memperlihatkan	Pembelajaran

(sumber: Kuswan, 2012:97)

Menurut Bambang (2011) kenapa perlu pelatihan? Pelatihan akan berhasil jika proses untuk merigisi kebutuhan pelatihan dilakukan secara benar. Pada dasarnya kebutuhan pelatihan disebabkan oleh adanya kekurangan akan pengetahuan, keterampilan atau sikap masing – masing karyawan dengan kadar yang berbeda-beda. Pelatihan dimaksudkan untuk:

1. Memenuhi tuntutan pekerjaan sekarang

Kebutuhan ini biasanya diketahui apabila terjadi kesenjangan antara prestasi seorang karyawan yang menduduki jabatan tertentu dengan persyaratan jabatan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.

2. Memenuhi tuntutan jabatan lain

Dalam rangka untuk memenuhi jabatan yang lebih tinggi, karena promosi diharapkan seorang karyawan harus lebih generalis, yaitu mengetahui cara kerja bagian lain.

3. Memenuhi tuntutan perubahan

4. Perubahan – perubahan baik intern maupun ekstern, akan membawa dampak terhadap perlunya pengetahuan baru.

Program pelatihan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, mengurangi absensi, perputaran dan menghindarkan diri dari keusangan serta melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut Ike (2008) Pelatihan yang bisa digunakan adalah *On The Job Training* dan *Off The Job Training*.

Jadi pelatihan memberikan keterampilan khusus untuk pekerjaan saat ini sedangkan pengembangan menambahkan pengetahuan dan keterampilan yang lain untuk membantu perusahaan pada masa yang akan datang. Perlunya pelatihan dan pengembangan dikarenakan mengalami penurunan kinerja dan menghindari terjadinya keusangan karyawan.

Mangkunegara, (2014) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (dikutip Muftiani, 2004) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas

yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesungguhan waktu.

Jadi menurut penjelasan diatas dapat disimpulkan prestasi kerja merupakan hasil kerja dan tugas -tugas yang sudah dibebankan perusahaan kepada karyawan yang kemudian dinilai dengan cara kualitas dan kuantitas dihitung dalam periode waktu tertentu.

Bank Jawa Timur Cabang Dr. Soetomo Surabaya mempunyai 2 (dua) cabang pembantu dan 10 kantor kas. Kegiatan *training* (pelatihan) dilakukan di Kantor Pusat Bank Jawa Timur yaitu di Jalan Basuki Rahmat 98-104 Surabaya antara lain adalah pelatihan tentang bagaimana cara mempertahankan pelanggan, pemberian kredit, administrasi umum, pelayanan nasabah dan pemberian pelatihan tentang etika pada saat bekerja serta untuk menghadapi *costumer* dengan baik.

Kemudian bukan hanya *training* (pelatihan) saja yang dilakukan oleh Bank Jawa Timur tetapi juga Bank Jawa Timur memikirkan masa depan karyawan dengan cara mengembangkan karyawannya untuk lebih berprestasi lagi. Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk mengacu pada konsep Manajemen SDM Berbasis Kompetensi (MSDM-BK). Konsep MSDM-BK dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian aktivitas tenaga kerja secara optimal mulai dari rekrutmen sampai dengan pensiun dimana proses pengambilan keputusan didasarkan pada informasi

kebutuhan kompetensi jabatan dan kompetensi individu untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini diharapkan agar aktivitas dan keputusan yang diambil akan lebih transparan serta dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah dan tidak diskriminatif.

Pengembangan Sistem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi (MSDM-BK) melaksanakan program-program sebagai berikut :

1. *Staf Development Program (SDP)*,
2. *Manager Development Program (MDP)* dan
3. *Executive Development Program (EDP)*.

Keberhasilan suatu organisasi termasuk Bank, sangat dipengaruhi oleh kinerja Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh organisasi yang bersangkutan. Kinerja SDM yang tinggi dapat terwujud melalui sebuah perencanaan, pendayagunaan, peningkatan dan pengembangan SDM yang dilaksanakan secara baik, teratur dan berkelanjutan serta seiring dengan perkembangan lingkungan bisnis internal maupun eksternal. Program EDP merupakan program untuk mempersiapkan calon-calon Pemimpin Cabang yang handal dan merupakan langkah strategis yang harus dilakukan oleh manajemen dalam mendukung keberhasilan bisnis Bank. Dalam mengukur kinerja calon Pemimpin Cabang Bank Jatim mempunyai sistem untuk mengukur *Knowledge*, *Skill*, dan *Attitude* para calon Pemimpin Cabang yang disesuaikan dengan level *Hard* dan *Soft Competencies* Pemimpin Cabang.

Di Bank Jawa Timur Cabang Dr. Soetomo sudah dilakukan pelatihan dan pengembangan oleh Bank Jawa Timur Pusat. Namun apakah pelatihan dan pengembangan yang telah di berikan oleh Bank Jawa Timur Pusat sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan guna meningkatkan prestasi kerja, selama ini apakah para karyawan sudah melakukan dengan baik pekerjaannya setelah diberikannya pelatihan dan pengembangan kepada karyawan. Pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilakukan oleh kantor pusat kurang dipahami oleh karyawan.

Dari latar belakang dan permasalahan diatas peneliti ingin mengetahui apakah selama ini dengan adanya pelatihan dan pengembangan karyawan pada Bank Jawa Timur Cabang Dr. Soetomo Surabaya berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, maka penelitian dalam skripsi ini dengan judul “ PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA BANK JAWA TIMUR CABANG Dr. SOETOMO SURABAYA”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja?
2. Manakah diantara variabel pelatihan dan pengembangan karyawan yang memiliki pengaruh parsial paling besar terhadap prestasi kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja.

3. Untuk mengetahui manakah variabel pelatihan dan pengembangan karyawan yang memiliki pengaruh parsial paling besar terhadap prestasi kerja.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi kinerja karyawan untuk lebih di tingkatkan lagi kinerja karyawan sehingga dicapainya tujuan perusahaan.
2. Bagi karyawan dapat digunakan sebagai tolak ukur sejauh mana kemampuan, keterampilan dan prestasi kerja bagi karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan pembahasan skripsi ini terdiri dari lima (5) bab, masing – masing tidak dapat dipisahkan karena memiliki keterkaitan antara bab satu dengan bab lainnya. sistematika penulisan dimaksudkan agar dalam penulisan skripsi ini dapat terarah dan sistematis. Gambaran lebih rinci mengenai penulisan skripsi ini dapat dilihat dalam setiap bab, antara lain :

Bab I : pendahuluan, bab ini menguraikan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : tinjauan pustaka, bagian ini mencakup empat (4) sub bab, diantaranya landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka Konsep, dan perumusan hipotesis. Bab ini menerapkan teori – teori dasar mendukung perumusan hipotesis serta sangat membantu dalam penelitian dan analisis data. Meliputi ringkasan

hasil penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini. Bab ini juga berisi tentang kerangka pemikiran teoritis dan rumusan hipotesis yang timbul dari pemikiran tersebut.

Bab III : metodologi penelitian: bagian ini mencakup lima (5) sub bab, diantaranya variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis. Bab ini juga menjelaskan secara rinci mengenai deskriptif penelitian secara operasional.

Bab IV : hasil penelitian dan pembahasan merupakan bab yang berisikan tentang gambaran umum objek/ subjek penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

Bab V : penutup merupakan bab yang berisikan tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran.