

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif di antara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi sumber daya manusia yang dimiliki secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatian terhadap kualitas karyawan, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraan, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan disiplin karyawan untuk memberikan seluruh kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, ada sejumlah hal yang mempengaruhi prestasi karyawan. Tiga di antaranya adalah pemberian pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja yang baik.

Pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dilakukan oleh organisasi agar memiliki karyawan yang pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa akan datang. Program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, keterampilan, sikap/moral dan potensi organisasi (Gomez, dkk, 2014). Untuk melihat efektivitas program pelatihan

maka perusahaan perlu melakukan penilaian terhadap perubahan sikap dan keterampilan para karyawan atau meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Tidak hanya pelatihan sebagai penunjang prestasi kerja, kompensasi juga menjadi faktor pendukung untuk karyawan bekerja lebih maksimal guna memperoleh prestasi kerja dalam organisasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2010). Kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial, jasa-jasa wujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi kepada organisasi atau perusahaan, kompensasi mampu membantu suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan tersebut. Pemberian imbalan jasa atau penghasilan akan dikaitkan dengan kuantitas, kualitas, dan manfaat jasa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Pemberian imbalan jasa tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang dikeluarkan.

Terdapat banyak faktor guna menunjang prestasi kerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah disiplin kerja karyawan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk (Sutrisno, 2009). Untuk

meningkatkan kinerja yang baik, dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin pegawai sehingga mereka bekerja lebih giat dan bergairah dalam menjalankan tugas dengan baik. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan kerja tim dalam sebuah organisasi. Bagaimanapun tingginya kemampuan dan kecakapan yang dimiliki pegawai tanpa ditunjang disiplin kerja maka tugas dan pekerjaan yang dibebankan tidak akan mencapai hasil maksimal.

Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Seiring dengan hal di atas maka dalam rangka pembinaan sumber daya manusia dimana salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah penilaian prestasi kerja karyawan. Salah satu fungsi dari penilaian prestasi kerja karyawan adalah untuk menentukan promosi karyawan ataupun menduduki jabatan yang lebih tinggi (Rivai, 2004). Dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Melalui proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah dibekali oleh pelatihan yang berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank JATIM) 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 nasabah, pemberian kredit, administrasi umum, pelayanan *customer* dan pemberian pelatihan tentang etika pada saat bekerja serta untuk menghadapi *customer* dengan baik.

Berdasarkan observasi permasalahan yang ada dalam dunia kerja di bidang perbankan dalam pelatihan dilakukan perusahaan seringkali belum sesuai dengan kebutuhan organisasi, tugas dan individu sehingga tidak mendukung prestasi kerja dan karir karyawan sedangkan biaya yang dikeluarkan cukup besar. Selain program pelatihan pihak manajemen perlu memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi/perusahaan. Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial kepada karyawan dimaksudkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan para karyawan. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan sebagai individu, karena pemberian kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri.

Keberhasilan suatu organisasi termasuk Bank, sangat dipengaruhi oleh kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh organisasi yang bersangkutan. Kinerja Sumber Daya Manusia (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.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul **“Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Jatim Dr Soetomo Surabaya”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Jatim Dr. Soetomo Surabaya?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Jatim Dr. Soetomo Surabaya?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan PT. Bank Jatim Dr. Soetomo Surabaya.?
4. Apakah Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT Bank Jatim Dr. Soetomo Surabaya.?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Jatim Dr. Soetomo Surabaya.

2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Jatim Dr. Soetomo Surabaya.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Jatim Dr. Soetomo Surabaya.
4. Untuk mengetahui Apakah Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT Bank Jatim Dr. Soetoma Surabaya?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dan penulisan skripsi dapat digunakan untuk memperbaiki kekurangan yang ada pada pelatihan, kompensasi karyawan dan meningkatkan kedisiplinan para karyawan.

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Hasil penelitian dan penulisan skripsi dapat berguna untuk menambah koleksi perpustakaan dan menjadi dasar penulisan skripsi atau karyawan ilmiah selanjutnya bagi rekan-rekan mahasiswa.

3. Bagi peneliti

Hasil penelitian dan penulisan skripsi dapat menambah pengetahuan dalam bentuk praktek selain pengetahuan yang telah dipelajari di bangku kuliah Universitas Muhammadiyah Surabaya.

E. Sistematika Skripsi

Untuk lebih terarahnya penyusunan dan peguraian penulisan skripsi nantinya, maka perlu untuk dikemukakan sitematika penulisannya seperti berikut:

Bab I Pendahuluan

Meguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

Bab II Tinjauan Pustaka

Menguraikan tentang landasan teori, penelitian sebelumnya, dan metode analisis dan hipotensis

Bab III Metode Penelitian

Menguraikan tentang pendekatan penelitian, identifikasi variabel , definisi operasional, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Menguraikan tentang gambaran umum subjek penelitian, diskripsi hasil penelitian, analisis model dan pembuktian hipotensis, dan pembahasan.

Bab V Simpulan dan Saran

Menguraikan tentang simpulan dan saran dari hasil skripsi.