

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kegiatan usaha bank secara umum merupakan usaha yang berlandaskan pada kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu profesionalisme pengelola yang berkecimpung di dalamnya merupakan suatu keharusan yang tidak bisa ditawar lagi. Keberhasilan suatu organisasi mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Artinya perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok, memberikan kekuatan atas kinerja organisasi. Pelatihan dan kemampuan berinteraksi menentukan kinerja, karena keduanya saling terkait untuk memajukan organisasi.

Untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien di perlukan kinerja yang baik. Tanpa kinerja yang baik maka segala aktivitas dan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan akan terhambat.

Menurut Bernardin and Russel (2010) *“Performance is defines as the record of outcomes produced on specified job functions or activities during a specified time period”*. “Kinerja adalah outcome yang dihasilkan dari suatu pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu atau pada saat ini”.

Pengelolaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai upaya penerapan manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kebijakan prosedural dan praktik mengelola atau mengatur orang di bank, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mengelola karyawan bank diperlukan seni tertentu, guna melahirkan karyawan yang profesional dan memiliki kinerja tinggi. Menurut Wayne Mondy (2016) “Kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk

memastikan bahwa proses-prosesnya keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas karyawan, tim, dan akhirnya, organisasi”.

Perumda. BPR Sukahaji yang kemudian berganti nama menjadi Perumda BPR Majalengka tanggal 21 Agustus 2015, sebagai Perusahaan Daerah sebagai salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) mempunyai peran strategis dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi wilayah, pelayanan public dalam hal perbankan juga memberikan ruang bagi lapangan pekerjaan serta memberikan kontribusi alam PAD.

Perumda. BPR Majalengka merupakan hasil penggabungan (merger) 7 bank yang meliputi PD. BPR Rajagaluh, Cikijing, Bantarujeg, Kadipaten, Kertajati, Jatitujuh, dan Ligung ke dalam PD. BPR Sukahaji, dan mulai beroperasi sejak tanggal 2 Juli 2008 dengan dasar hukum Perda Kabupaten Majalengka No. 3 Tahun 2007 tentang Pendirian PD. BPR Sukahaji hasil merger, serta dilengkapi dengan ijin Bank Indonesia melalui Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia tanggal 13 Mei 2008. Sesuai dengan Anggaran Dasarnya yaitu Peraturan Daerah No.3 Tahun 2007 dan diganti menjadi Perda No.4 Tahun 2015 tentang Perubahan nama PD. BPR Sukahaji Majalengka menjadi Perumda BPR Majalengka.

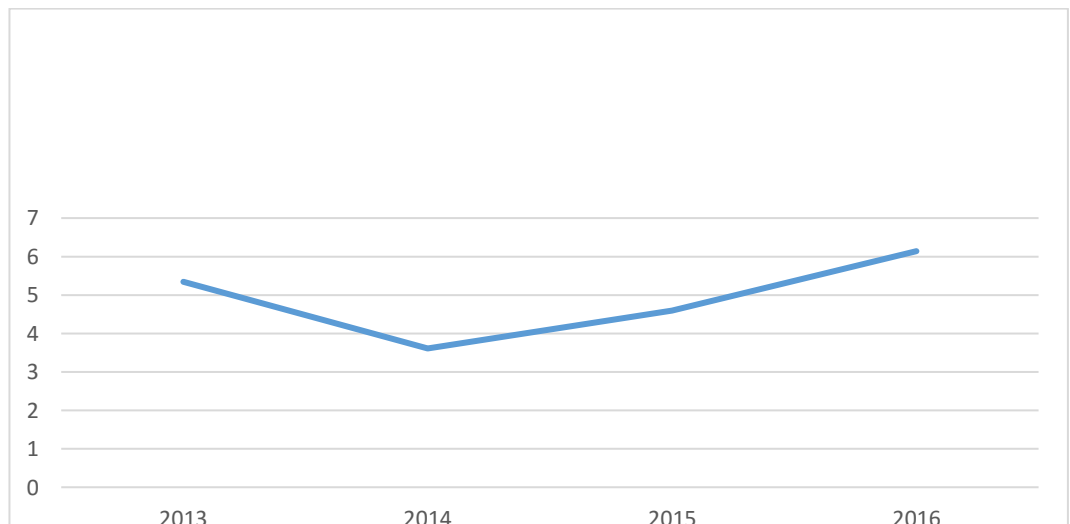
Dengan memegang nilai-nilai bersikap mental positif, selalu meningkatkan profesionalisme, memiliki integritas tinggi, menciptakan lingkungan kerja yang positif, pemberdayaan (*empowerment*), dan mampu kerja dalam ‘teamwork’ dengan bagian yang terkait jelas sekali bahwa Perumda BPR Majalengka ini sangat mengutamakan integritas kinerja karyawannya untuk menjadi salah satu perusahaan bank dengan pelayanan terbaik.

Meskipun menjadi salah satu bank dengan penyumbang pendapatan daerah terbesar di Kabupaten Majalengka para SDM yang ada di BPR tidak banyak dibekali dengan pelatihan-pelatihan yg dapat menunjang pekerjaan mereka. Seperti hasil wawancara dengan Dirut Operasional Perumda BPR Majalengka, beliau mengatakan bahwa kinerja karyawan yang ada belum sepenuhnya optimal yang belum sejalan dengan salah satu nilai yang dianut didalam Perumda BPR Majalengka yaitu memiliki integritas tinggi.

Dalam hasil wawancara tersebut diketahui bahwa ada beberapa fenomena yang terjadi dalam menurunnya kinerja karyawan tersebut fenomena-fenomena tersebut adalah :

1. Pencapaian terget yang tidak sesuai
2. Terlambat masuk kerja

Fenomena-fenomena diatas menjadi penyebab tidak optimalnya kinerja karyawan Perumda BPR Majalengka. Berikut data pencapaian target yang ada pada beberapa tahun terakhir :

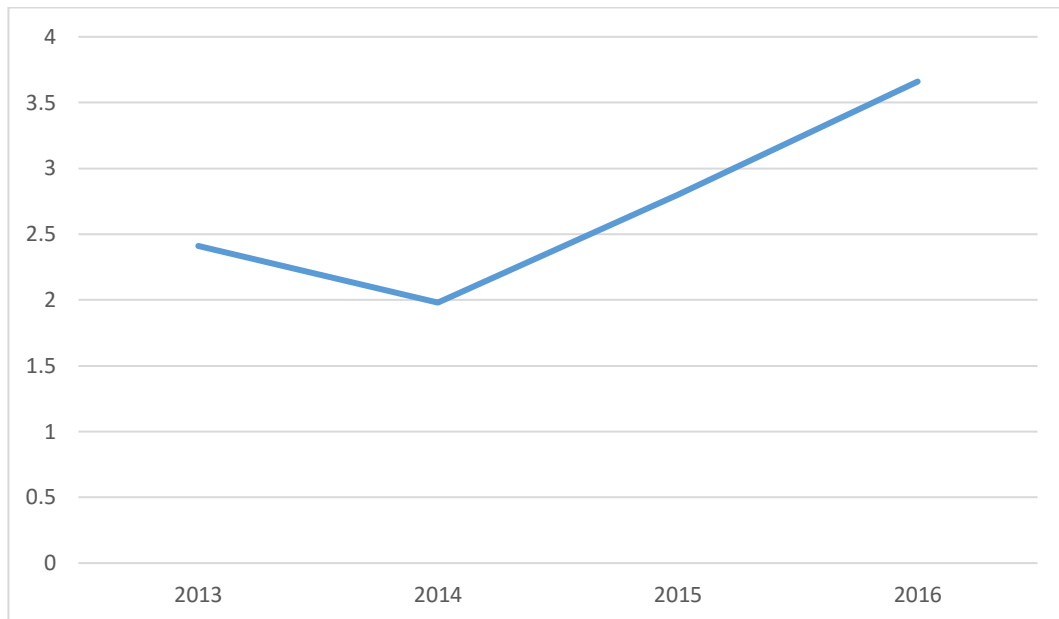


Gambar 1. 1
Data Pencapaian Target Yang Tidak Sesuai Perumda BPR Majalengka

Sumber : Data Kepegawaian Perumda BPR Majalengka

Gambar 1.1 menjelaskan naik turunnya pencapaian target Perumda BPR Majalengka dalam empat tahun terakhir. Dapat dilihat pada tahun 2013 target yang tidak sesuai tercapai sebesar 5,34%, namun hasil tersebut mendapat kenaikan pada tahun selanjutnya yaitu tahun 2014 menjadi sebesar 3,61%. Terjadi penurunan pencapaian yang tidak sesuai kembali di tahun 2015 dan 2016 yaitu sebesar 4,60% dan 6,14%. Meskipun dapat meminimalisir, tetapi tetap dirasa kurang optimal.

Selain terlihat dari pencapaian target yang tidak sesuai. Penurunan kinerja juga terlihat pada jumlah keterlambatan para karyawan sebagai berikut :



Gambar 1. 2
Data Keterlambatan Masuk Kerja Perumda BPR Majalengka Tahun. 2013, 2014, 2015, 2016

Sumber : Data Kepegawaian Perumda BPR Majalengka

Gambar 1.2 menjelaskan banyaknya karyawan yang terlambat masuk pada Perumda BPR Majalengka dalam empat tahun terakhir. Dapat dilihat pada tahun 2013 karyawan yang terlambat sebanyak 2,41%, namun mendapat penurunan pada tahun selanjutnya yaitu tahun 2014 menjadi sebesar 1,98%. Dan mengalami kenaikan jumlah kembali pada tahun 2015 sebesar 2,80% dan pada tahun 2016 sebesar 3,66%.

Masalah mendasar yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana pengelolaan sumber daya manusia supaya mereka bersedia melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Terdapat hubungan yang erat antara penghargaan dan prestasi para karyawan. Di dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, usaha yang dilakukan perusahaan tidak bisa lepas dari berbagai faktor, diantaranya kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan pelatihan yang diberikan.

Tidak hanya faktor ketrampilan, kemampuan dan penguasaan kerja karyawan yang harus dikembangkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Gibson (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keterampilan, latar belakang, demografis, persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, stres kerja, kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi.

Namun perusahaan juga harus memperhatikan pula faktor pemberian kompensasi sebagai salah satu motif bagi karyawan untuk bekerja. Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu, dilakukan secara adil dan berdasarkan hasil kerja. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Simamora (2012) kompensasi terdiri dari Kompensasi Finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertanggung, program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, fasilitas) dan Kompensasi Nonfinansial (pekerjaan dan lingkungan kerja).

Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja. Menurut Simamora (2012) kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja, sebagai umpan balik yang dapat menjadikan karyawan menyesuaikan perilakunya.

Fenomena bisnis yang terjadi saat ini organisasi terlalu fokus menghadapi persaingan sehingga kondisi dalam organisasi terkadang diperlakukan dengan tidak efektif. Manajemen lebih tertarik pada penampilan baik daripada melakukan apa yang diperlukan. Hasilnya pemimpin tim hanya berfokus memeras bakat individu

demi kepentingan organisasi dan tidak memperhatikan aspek pengembangan karyawan. Padahal sebenarnya karyawan dapat dikembangkan potensinya melalui faktor-faktor pengembangan kepemimpinan seperti pembinaan, pelatihan pengembangan, pemberdayaan dan partisipasi (Qaisar Abbas & Sara Yaqoob, 2011).

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam tema sentral: **“Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perumda BPR Majalengka)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Belum optimalnya kinerja di Perumda BPR Majalengka diduga terbentuk atas beberapa permasalahan yang ada. Hal tersebut dikatakan oleh Dirut Operasional Perumda BPR Majalengka sendiri. Terkait dengan permasalahan tersebut, pelatihan dan kompensasi merupakan obat demi mencapai kualitas kinerja yang optimal.

1.3 Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah yang teridentifikasi adalah :

1. Bagaimana gambaran Pelatihan di Perumda BPR Majalengka?
2. Bagaimana gambaran Kompensasi di Perumda BPR Majalengka?
3. Bagaimana gambaran Kinerja Karyawan di Perumda BPR Majalengka?
4. Bagaimana pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Perumda BPR Majalengka?
5. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Operumda BPR Majalengka?
6. Bagaimana Pengaruh Pelatihan dan Komoensasi terhadap Kinerja Karyawan di Operumda BPR Majalengka?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui gambaran Pelatihan di Perumda BPR Majalengka
2. Mengetahui gambaran Kompensasi di Perumda BPR Majalengka
3. Mengetahui gambaran Kinerja Karyawan di Perumda BPR Majalengka
4. Mengetahui pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Perumda BPR Majalengka
5. Mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Operumda BPR Majalengka
6. Mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Komoensasi terhadap Kinerja Karyawan di Operumda BPR Majalengka

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis : Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengembangan perusahaan dan pengambilan keputusan khususnya dibidang pengelolaan Sumber Daya Manusia, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan di perusahaan.
2. Manfaat Teoritis : Sebagai referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang memerlukan informasi mengenai Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
3. Manfaat Pribadi : Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan menambah pengetahuan Manajemen pada umumnya, dan khususnya Program Studi Manajemen Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.