

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Ruang lingkup dunia kegiatan usaha sangat banyak mencakup berbagai bidang didalamnya, mulai dari kegiatan manufaktur, distribusi barang jadi, penawaran berbagai jasa bagi kemudahan manusia salah satunya adalah lembaga keuangan yang dimana menawarkan jasa simpanan dan pinjaman uang. Kegiatan usaha tersebut tidak luput dari persaingan antara pelaku usaha yang sejenis maupun tidak sejenis, sebagai pelaku usaha wajib terus melakukan *review* atas situasi yang berjalan serta melakukan inovasi dan merealisasikan ide-ide untuk dapat bersaing dalam jangka panjang. Berbagai metode dilakukan dalam mencapai visi dan misi suatu perusahaan, salah satu yang terpenting pastinya adalah sumber daya manusia (SDM). Pernyataan tersebut pun didukung oleh (Katiandagho & Mandey, 2019) keunggulan kompetitif akan tercapai apabila pihak manajemen dapat mengelola jantung aktivitas perusahaan dengan mendorong sumber daya manusia, hal tersebut dianggap penting karena diakui mempunyai peran penting dalam pertumbuhan dan pengembangan organisasi, karena potensi yang ada dalam diri manusia seperti bakat, kreativitas, keinginan dan aktivitas kerja.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan jawaban yang penting dalam kemajuan dan perkembangan suatu lembaga atau perusahaan, hal tersebut menjadi penentu dan menjadi pengarah pergerakan sebuah perusahaan. Keadaan dunia usaha saat ini yang berjalan beriringan bersamaan dengan kemajuan teknologi yang

terbilang sangat pesat, hal tersebut tentunya menjadi meringkas berbagai kegiatan menjadi mudah dan tidak lebih banyak seperti era prateknologi, namun seiring kemajuan teknologi tersebut, tentunya peranan manusia tetap dibutuhkan dan cukup memiliki pengaruh yang signifikan atas keberlangsungan perusahaan. Manusia yang membantu menjalankan operasional usaha disebut karyawan, karyawan yang dapat berdampak baik pada perusahaan tentunya adalah karyawan yang memiliki kemampuan dan semangat dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan, untuk membentuk dan menciptakan karyawan yang siap mendukung kemajuan perusahaan, tentunya diperlukan kontrol manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang baik. Hal ini bersamaan dengan pendapat (Toni & Siagian, 2021) yang mengatakan di era sekarang ini, segala aspek kehidupan manusia memiliki banyak pengaruh. Kita dapat melihat bahwa semakin banyak perusahaan yang bermunculan, termasuk perusahaan nasional, internasional, kecil, menengah dan besar. Munculnya perusahaan baru terus menerus membuat persaingan semakin ketat sehingga perusahaan yang tidak lagi kompetitif akan hilang dan terlupakan.

Beberapa hal yang dianggap perlu dilakukan pelaku usaha untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan praktek karyawan adalah dengan mengambil tindakan yang dapat memicu semangat dalam bersaing, semangat dalam mengejar target dan lainnya, maka beberapa upaya yang dapat dilakukan adalah dengan merealisasikan sistem *reward* dan juga melakukan kegiatan pelatihan yang efektif. Pernyataan ini didukung oleh (Astuti & Sjahruddin, 2019) penghargaan (*reward*) dapat menjadi pilihan bagi perusahaan untuk dapat membangkitkan atau

merangsang semangat karyawan dalam bekerja atau mengejar target. Efektifitas pelatihan menjadi hal yang sangat penting terutama untuk mengembangkan kompetensi SDM (Sari & Novitasari, 2020).

Dalam mengelola sumber daya manusia perlu dilakukan beberapa metode yang bertujuan untuk merangsang semangat karyawan dalam bekerja, *reward* menjadi salah satu metode yang terbukti dapat merubah pemikiran dan semangat karyawan. Pemberian *reward* berdasarkan pencapaian target, kejujuran serta kedisiplinan pasti berdampak pada semangat karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan. Hal tersebut juga sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Rike, 2020) yang berpendapat, *reward* atau yang biasa disebut penghargaan, baik berupa kenaikan gaji, tambahan bonus maupun tunjangan, serta kenaikan jabatan dipercaya dapat membuat produktivitas karyawan bertambah lebih baik lagi. Hal lain yang menjadi pemicu yang mempengaruhi kinerja karyawan selain *reward*, adalah dengan pemberian pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan potensi serta *skills* pada pelaksanaan pekerjaan atau tugas tertentu. Pelatihan yang dilakukan tentu memerlukan pemantauan atas hasil ataupun *output* dari pelatihan agar tercapainya efektifitas pelatihan, karena sebuah efektifitas pelatihan menjadi salah satu yang terbukti dapat memngaruhi kinerja karayawan pada perusahaan.

Dengan adanya pelaksanaan kegiatan *training*/pelatihan, maka perlu menjadi perhatian sejauh mana efektifitas pelatihan terealisasikan, sehingga dapat meningkatkan keterampilan karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut akan menambah kemampuan secara intelektual dan praktek secara langsung, selain dari

pada itu, dengan memperhatikan efektifitas pelatihan dapat membuat perkembangan kemampuan secara keseluruhan manusia pada perusahaan sehingga akan menjadi manusia yang lebih produktifitas dalam jangka panjang. Pernyataan ini didukung oleh (Anggereni, 2019) yang menyatakan bahwa ketika sebuah perusahaan menjaga dan memperhatikan efektifitas pelatihan membuat kegiatan pelatihan yang dilaksanakan dapat berdampak dan menambah nilai karyawan secara benar, dengan begitu tidak ada pelatihan yang dilaksanakan secara sia-sia atau tidak mendapatkan hasil yang baik. Pelatihan dapat menjadi metode yang memiliki tujuan untuk mengembangkan efektifitas serta efisiensi perusahaan melalui cara membimbing para audience atau karyawan agar dapat berkembang dalam periode waktu/masa yang telah ditargetkan/ditentukan serta meningkatkan ketangkasan kemampuan karyawan pada sesuatu lembaga atau perusahaan (Hartono & Siagian, 2020).

Di setiap perusahaan tentu menginginkan tercapainya visi dan misi yang telah dirancang, cara yang dapat menjadi perhatian tentunya bergantung pada aspek sejauh mana kinerja karyawan pada suatu perusahaan tersebut. Kinerja karyawan mempunyai peranan penting dalam menunjang tercapainya kesuksesan lembaga, organisasi atau perusahaan, dan kemudian akan dapat berkompetitif didalam dunia usaha. Hal tersebut sejalan dengan penjelasan (Widjaja & Jokom, 2019) yang mengemukakan bahwa, kinerja karyawan sangat dibutuhkan sebuah perusahaan karna merupakan penentu terjadinya keberhasilan suatu perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan yang meningkat juga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk memberikan pelatihan serta penghargaan kepada karyawan lebih

baik lagi. Proses menuju tercapainya kinerja karyawan yang baik dibutuhkan konsistensi penerapan faktor-faktor yang akan mendukung, beberapa faktor tersebut adalah tentu diperlukan penerapan-penerapan metode untuk menyempurnakan tujuan tersebut, sesuai dengan yang telah dijelaskan diparagraf di atas, yang menjadi faktor berpengaruhnya kinerja karyawan adalah *reward* dan efektifitas pelatihan.

PT BPR Sejahtera Batam merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang lembaga keuangan dengan jasa simpanan tabung dan pinjaman dana menjadi salah satu produk perusahaan. Saat ini perusahaan yang memiliki 5 kantor yang tersebar diseluruh kota Batam sudah berjalan atau beroperasi selama lebih kurang 16 Tahun lamanya. Dengan kegiatan operasional yang didukung dengan total karyawan yang mencapai 106 orang dan terbagi menjadi beberapa divisi seperti : Bisnis, Operasional, Sentralisasi, IT. Perusahaan yang sehat tentunya bergantung pada karyawan yang memiliki kemampuan yang baik, karena tidak bisa dipungkiri bahwa karyawan merupakan aset sebuah perusahaan yang akan membawa arah berjalannya perkembangan perusahaan itu sendiri.

Peningkatan kinerja karyawan sangat menjadi pemicu dalam kemajuan dan perkembangan suatu perusahaan, selain itu kinerja karyawan adalah salah satu bentuk dalam keberhasilan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang baik dan benar. Ada banyak faktor yang dapat mendukung tercapainya sebuah peningkatan dalam halnya kinerja karyawan, beberapa faktor yang memengaruhi adalah *reward* dan juga efektifitas pelatihan.

Tabel 1.1 Data Perhitungan Kompensasi

Memo Intern : 149/MI-DIR/0920			
Insentif			
Pencapaian kredit per AO	x	0.05%	
Tunjangan Akhir Tahun			
Total Pencapaian Kredit Percabang (1 Tahun)	x	0.50%	- 15%

Sumber : PT BPR Sejahtera Batam 2021

Berdasarkan pengamatan peneliti mengenai masalah pada PT BPR Sejahtera Batam, penerapan sistem *reward* seperti kompensasi dan promosi jabatan sudah kerap dilakukan, namun tidak jarang beberapa indikator dari kompensasi seperti insentif maupun tunjangan tahunan tidak sesuai dengan perhitungan yang dijanjikan ataupun pencapaian yang diberikan kepada perusahaan. Seperti perhitungan pembagian insentif yang dijanjikan 0.05% dari total pencapaian kredit sering kali dianggap tidak sesuai dengan apa yang diperoleh karyawan. Bersamaan dengan pencapaian kredit kantor cabang setiap bulan, akan dikumulatikan menjadi total pencapaian perkantor cabang untuk setiap akhir tahun, dari pencapaian yang diperoleh tersebut, menjadi acuan dalam pembagian tunjangan tahunan yang dimana juga dianggap belum sesuai dengan harapan atas apa yang telah dicapai oleh karyawan. Dari segi promosi jabatan juga menjadi bagian dari beberapa masalah pada perusahaan, dimana beberapa kali promosi jabatan tidak benar-benar dilakukan berdasarkan peningkatan atau pencapaian kinerja karyawan, melainkan lebih kepada

karyawan yang memiliki pendekatan secara personal kepada atasan atau yang berhubungan kerabat terdekat atasan.

Tabel 1.2 Rekapitan Jadwal Pelatihan Tahun 2020

Bulan	Kegiatan		Media
	Pelatihan	Sosialisasi	
Januari	3	1	Aplikasi Zoom
Februari	2	-	Aplikasi Zoom
Maret	2	1	Aplikasi Zoom
April	2	-	Aplikasi Zoom
Mei	3	-	Aplikasi Zoom
Juni	2	2	Aplikasi Zoom
Juli	3	1	Aplikasi Zoom
Agustus	1	1	Aplikasi Zoom
September	2	-	Aplikasi Zoom
Oktober	1	-	Aplikasi Zoom
November	2	1	Aplikasi Zoom
Desember	2	2	Aplikasi Zoom

Sumber : PT BPR Sejahtera Batam 2021

Efektifitas pelatihan juga menjadi salah satu masalah yang memengaruhi kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam, dimana dari hasil pengamatan dan analisa yang didapat, pelatihan yang sebenarnya sudah kerap dilakukan perusahaan dengan rata-rata pelaksanaan kegiatan sebanyak 3 kali dalam 1 Bulan terbilang cukup sering dilaksanakan, karena penerapan pada praktek langsung yang tidak mengalami perubahan secara signifikan, seperti peringatan atau penyampaian informasi dalam halnya kedisiplinan, pelayanan kepada nasabah, dan teknik kerja pada internal. Beberapa pelatihan dan informasi seperti yang dijabarkan diatas, sering kali

mengalami gagal komunikasi dikarenakan penyampaian pelatihan yang tidak dapat diterima baik oleh karyawan, hal lain yang menjadi sebab adalah tidak ada evaluasi serta dilakukannya inovasi yang dapat memikat semangat karyawan, sehingga ada dampak yang didapat adalah karyawan merasa bosan dan tidak menganggap penting suatu pelatihan.

Tabel 1.3 Data Penilaian Kinerja Karyawan Periode 2019 s/d 2020

Divisi/Periode	Kriteria Penilaian			
	Penilaian Pimpinan		Penilaian Nasabah	
	2019	2020	2019	2020
Bisnis	80%	77%	89%	91%
Operasional	80%	79%	81%	84%
Sentralisasi	84%	82%	79%	78%
IT	82%	79%	76%	77%

Sumber : PT BPR Sejahtera Batam 2021

Berdasarkan hasil data tabel penilaian kinerja karyawan tahun 2020 s/d 2021, dapat dianalisa secara singkat dengan terjadinya penurunan kinerja karyawan di beberapa divisi serta periode dan juga belum ada kenaikan yang signifikan, kinerja karyawan menurun berdasarkan penilaian dari kedisiplinan, penilaian pimpinan yang mencakup kualitas dan kuantitas kerja secara internal dan penilaian dari nasabah yang mencakup kualitas dan kuantitas kerja secara eksternal. Hal ini disebabkan oleh realisasi *reward* yang kurang baik dan tepat, sehingga tidak ada pemicu dalam membuat karyawan menjadi semangat dalam bekerja dan membuat para karyawan tidak menjadi tenaga kerja yang kompetitif satu sama lain. Selain *reward* yang menjadi dasar lainnya juga efektifitas pelatihan, cara pelatihan yang tidak

memperhatikan cara penyampaian yang baik serta tidak dapat diterima dengan baik oleh para karyawan PT BPR Sejahtera Batam. Berdasarkan permasalahan yang dipaparkan diatas, dapat disimpulkan PT BPR Sejahtera Batam mengalami penurunan kinerja karyawan dan tidak mengalami kenaikan secara signifikan. Dengan ini peneliti berminat untuk mengangkat topik ini dengan judul **“Pengaruh *Reward* Dan Efektifitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Sejahtera Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat di simpulkan permasalahan yang muncul sbb.

1. Pemberian *reward* dengan realiasi tidak tepat membuat kinerja karyawan tidak meningkat secara signifikan.
2. Pemberian insentif sering kali tidak sesuai dengan pencapaian kerja atau kontribusi kepada perusahaan.
3. Promosi jabatan yang tidak berdasarkan penilaian kinerja karyawan, melainkan lebih kepada pendekatan personal atau hubungan kerabat kepada atasan.
4. Pelatihan dilakukan 3 kali dalam 1 Bulan dinilai terlalu sering dilakukan.
5. Tidak dilakukan inovasi serta evaluasi pada pelatihan berjalan, membuat karyawan merasa jenuh dan bosan.

6. Pelatihan yang tidak efektif tidak ada berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
7. Karyawan tidak semangat dikarenakan reward yang terealisasi di anggap kurang sesuai.
8. Karyawan tidak kompeten dalam penyampaian informasi kepada nasabah.
9. Teknis kerja pada internal karena pelatihan yang dinilai kurang efektif.

1.3. Batasan Masalah

Untuk mempermudah pemahaman serta fokus dalam masalah, maka peneliti perlu memfokuskan beberapa masalah yang akan di angkat dalam penelitian ini, sehingga peneliti merangkum batasan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Yang menjadi objek merupakan PT BPR Sejahtera Batam yang berada di Kota Batam Kepulauan Riau.
2. Periode penelitian ini dimulai dari Bulan September 2021 sampai dengan Februari 2022.
3. Permasalahan yang dibahas hanya mencakup *reward*, efektifitas pelatihan dan kinerja karyawan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian penjelasan dari latar belakang dan pembahasan diatas, maka dapat dibuat beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam.
2. Apakah efektifitas pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam.
3. Apakah *reward* dan efektifitas pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam.

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang dibahas diatas, maka dapat diuraikan beberapa tujuan dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh efektifitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh *reward* dan efektifitas pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Dalam rangkuman dan uraian yang tercantum dalam penelitian ini, sekiranya dapat memberi beberapa manfaat serta informasi bagi berbagai pihak, lembaga dan organisasi.

1.6.1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan, materi, wawasan, masukan, informasi baik secara teori, terkhususnya yang berkaitan tentang *reward*, efektifitas pelatihan dan kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi PT BPR Sejahtera Batam

Manfaat bagi perusahaan tentunya agat dapat mengevaluasi dan terus berkembang dalam mengelola sumber daya manusia dan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan serta tentu dapat mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Dapat menjadi sedikit tambahan referensi atas penelitian untuk dapat di manfaatkan juga tentunya bagi pihak Universitas Putera Batam maupun para mahasiswa yang akan meneliti masalah yang sama.

3. Bagi Peneliti

Untuk lebih mendalami masalah dalam dampak dan pengaruhnya realisasi *reward* dan keefektifitasnya sebuah pelatihan terhadap kinerja karyawan PT BPR Sejahtera Batam.

4. Bagi Peneliti Lebih Lanjut

Manfaat bagi peneliti lebih lanjut, agar menjadi salah satu referensi dalam membahas variable yang sama dengan harapan tentunya dapat lebih mengembangkan dampak permasalahan dan cara penyelesaiannya.