

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dunia industri perbankan sekarang ini kian berkompertif. Persaingan ini mencakup perluasan pangsa pasar, pelayanan, dan pula kompetisi agar memperoleh sumber daya manusia dengan kualitas unggul. Pengembangan industri jasa finansial yang mempunyai daya saing harus ditunjang oleh kesiapan SDM sektor jasa finansial yang berintegritas, profesional, serta mempunyai daya saing global.

Di era revolusi industri saat ini dalam mengatasi perkembangan teknologi, SDM pada industri jasa finansial harus ada peningkatan serta seringkali mengalami perubahan keperluan profesinya di industri jasa finansial. Berbagai profesi yang sifatnya manual bisa makin mengurang kebutuhannya, namun hadir berbagai profesi baru yang sebelumnya belum tersedia. Program dalam mengembangkan SDM pada industri jasa finansial perlu melakukan antisipasi peluang hadinya beragam profesi baru dilansir dalam buku Cetak Biru Pengembangan SDM oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK, 2021).

Manusia senantiasa mempunyai peranan aktif serta mendominasi di tiap aktivitas organisasinya, Maka perusahaan harus dikelola secara profesional oleh sumber daya manusia yang andal bisa mempunyai hasil kerja secara maksimal sehingga mampu meningkatkan kinerja. Guna meningkatkan keterampilan maupun kemampuan yang dipunyai pegawai

berarti industri perlu melakukan pelatihan kepada karyawannya, memberikan penghargaan dari jerih payahnya atau paket kompensasi kepada karyawan yang berprestasi guna menghasilkan produktivitas dan kinerja untuk kemajuan perusahaan. Dalam praktiknya, menurut (Berliana et al., 2018) menjabarkan yakni Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berarti suatu kebutuhan yang harus dikendalikan oleh perusahaan dan faktor yang menjadi penentu kemajuan dan kesuksesan industri yaitu SDM. Maka dari itu, SDM perlu dilakukan perencanaan, disusun dengan menggunakan strategi yang signifikan terhadap tujuannya organisasi tersebut, serta harus konsisten dalam menerapkan strategi-strategi yang ada agar mampu memberi peningkatan hasil kerja pegawai pada perusahaan.

Untuk memberi peningkatan hasil kerja pegawai, Sebuah perusahaan membutuhkan karyawan yang berspesifikasi keterampilan serta kemampuannya secara unik, yang membuatnya berbeda dengan karyawan di perusahaan pesaing. Guna memastikan pekerjaan di organisasi dilakukan oleh karyawan yang sesuai, sehingga diperlukan *training* sumber daya manusia. Pelatihan itu sendiri jadi sarana vital untuk mengembangkan sumber daya manusia yang superior di dalam suatu perusahaan.

Pelatihan merupakan upaya untuk menopang kinerja karyawan dengan proses mengajarkan karyawan baru atau lama supaya memiliki kemampuan dan pengetahuan. Dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan karyawan yang mumpuni itu dan sejalan terhadap bidang pekerjaan bisa memberi sumbangsih terhadap organisasi guna meraih target

beserta tujuannya. Sementara, bila karyawan organisasi tidak mengetahui ataupun kurang berkemampuan, berketerampilan, serta pengetahuannya minim, di samping jadi beban organisasi, pun bisa membuat oraganisasinya itu kurang efisien dan efektif untuk meraih tujuan yang sudah ditentukan. Melalui program pelatihan secara baik serta benar pastinya pegawai bisa berupaya melakukan tugas sebaik-baiknya. Jadi kinerja seorang karyawan akan dipengaruhi oleh program pelatihan agar dapat memberikan kontribusi yang baik kepada instansi dimana dia bekerja. Industri perlu memiliki pegawai yang berketerampilan serta pengetahuannya maksimal guna mengelola perusahaan sebaik mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan (Karyono & Gunawan, 2020).

Selain pelatihan, kompensasi pun jadi suatu faktor yang memberi pengaruh pada hasil kerja pegawai pada suatu perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu cara untuk mewujudkan karyawan yang unggul dalam prestasi kerjanya dengan memberikan imbalan. Pemberian kompensasi dari industri terhadap pegawai atas dasar kerja individu ataupun kinerja kelompok. Kompensasi yang diberikan berupa kompensasi pada wujud finansial dan juga berwujud non-finansial. Kompensasi berbentuk finansial berarti dibayar dengan langsung mencakup komisi, upah, beserta bonus dan gaji. Sedangkan kompensasi dalam bentuk non finansial diberi dengan tidak langsung mencakup THR, , tunjangan pendidikan, peluang akan promosi, ds. Bila dilaksanakan pengelolaan secara baik maka kompensasi mampu memberi bantuan industri dalam

meraih tujuannya, namun manakala tidak dilaksanakan pengelolaan secara baik berarti bisa muncul sikap tidak puas pegawai serta tujuan industri ataupun sukar dicapai (Mukti & Adawiyah, 2019)

Pelatihan dan kompensasi merupakan rangkaian yang tidak terpisahkan dari upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan sebagai aset perusahaan mempunyai peranan aktif serta turut menetapkan tercapai ataupun tidak tujuan industrinya. Penempatan karyawan sebagai aset perusahaan tentu memerlukan biaya dan waktu yang tidak sedikit dari mulai perekrutan, seleksi, pelatihan, penempatan, dan pengembangan yang terus-menerus. Aset yang amat berharga ini sangat disayangkan apabila tidak dijaga dengan baik oleh industri.

Pada pencapaian tujuan industri tentunya harus memiliki kinerja pegawai secara baik, kinerja itu sendiri bukan sebuah bakat atau karakteristik individu, namun yaitu realisasi dari keterampilan berbentuk karya aktual. Kinerja pegawai yaitu berarti tingkah laku beserta hasil kerja yang sudah diraih untuk menuntaskan berbagai tugas maupun tanggung jawab yang diberi pada periode tertentu. Memberi peningkatan hasil kerja individual berarti peluang besar pula bisa menaikkan hasil kerja industri dikarenakan kedua itu memiliki relasi kuat (Luffi et al., 2021).

Pada kesempatan ini peneliti ini akan melakukan penelitian di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam yaitu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam merupakan

salah satu diantara Bank Perkreditan Rakyat terbaik di Kota Batam yang di dirikan pada tanggal 30 Agustus 2008. Awalnya PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam berlokasi di Komp Rafflesia Business Centre Blok G No.1 selama 12 tahun dan sejak tahun 2020 PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam resmi pindah ke lokasi Komp Ruko Palm Spring Blok D2 No.1. Kini PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam memiliki keseluruhan 116 karyawan. Permasalahan yang dihadapi karyawan bahwa pembelajaran di PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam belum maksimal hal ini diketahui dengan pelatihan yang tidak terencana, kurangnya karyawan diikuti sertakan dalam pelatihan dan kurangnya bimbingan dalam bekerja sehingga daya saing dan penyesuaian keterampilan masih terhambat.

Tabel 1.1 Rekap Pelatihan Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam Tahun 2019-2021

No	Tahun	Total Karyawan	Jumlah Pelatihan	Jumlah Biaya Pelatihan yang dikeluarkan
1	2019	89	48	Rp 139.900.600
2	2020	109	32	Rp 43.595.000
3	2021	116	21	Rp 26.400.000

Sumber : Manajemen PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam, 2022

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa sejak tahun 2020 karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam sudah sedikit mengikuti pelatihan. Selama dua tahun terakhir yaitu 2020-2021, jumlah biaya pelatihan yang dikeluarkan dalam dua tahun terakhir hanya 50% dari jumlah biaya yang dikeluarkan pada tahun 2019 sebelum pandemic covid-19 masuk ke

Indonesia. Tidak hanya pelatihan, diduga kompensasi juga menjadi masalah di PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam. Permasalahan yang ditemukan dari observasi berupa ketidaksesuaian insentif yang diterima karyawan dengan anggapan yang dikorbankan sudah lebih dari pada apa yang didapatkannya, dan pada saat ini tidak semua mendapatkan biaya agar meneruskan tingkat pendidikan lebih tinggi. Sedikit pembelajaran serta pemberian kompensasi yang menjadi kendala saat ini. Permasalahan itu memicu kepada kinerja karyawan yang menjadikan produktifitas karyawan tetap sama setiap tahunnya. Untuk mengetahui sejauh manakah pelatihan dan kompensasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan oleh karena itu penulis ada ketertarikan dalam melaksanakan riset dengan topik kinerja karyawan yang diberikan judulnya yaitu **“Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kurangnya pelatihan yang dilakukan terhadap karyawan.
2. bimbingan terhadap karyawan yang belum maksimal.
3. Adanya ketidaksesuaian insentif yang diterima karyawan.
4. Tidak ada peningkatan produktivitas.

1.3 Batasan Masalah

Penulis melaksanakan pembuatan riset berikut bagi tujuan pengkajian ruang lingkup yang ekstensif dan penulis sekadar terfokuskan

kepada objek yang telah ditentukan, sehingga penulis memberi pembatasan masalahnya dalam studi berikut, yakni:

1. Responden pada studi ini adalah karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam dengan total 116 Karyawan.
2. Periode Tahun 2021- Tahun 2022.

1.4 Rumusan Masalah

Pada permasalahan yang berada dalam latar belakangnya itu, sehingga ada beragam permasalahan penelitian sebagai berikut:

- 1 Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam?
- 2 Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam?
- 3 Apakah terdapat pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Adanya beberapa tujuannya pelaksanaan riset yakni:

1. Untuk memahami pengaruhnya pelatihan kepada kinerja karyawan.
2. Untuk memahami pengaruhnya kompensasi kepada kinerja karyawan.
3. Untuk memahami pengaruhnya pelatihan dan kompensasi kepada kinerja karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Bagi upaya mengembangkan teori beserta wawasan mengenai

kinerja pegawai, yang di pengaruhi oleh pelatihan dan kompensasi dalam sebuah organisasi.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Memiliki kesempatan untuk mempraktikkan beragam teori yang sudah didapatkan saat masa perkuliahan dan bisa memahami pengaruhnya pelatihan dan kompensasi kepada hasil kerja pegawai pada sebuah organisasi.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat merancang pola pelatihan serta kompensasi yang tepat supaya perusahaan mampu memberi peningkatan hasil kerja pegawai dan produktifitas. Perusahaan dapat memberikan kompensasi yang sepadan untuk mencapai tingkat prestasi yang baik dan mendorong karyawan untuk mempunyai kesempatan dalam mengembangkan diri, sehingga para pegawai mampu memberi peningkatan hasil kerja secara optimal untuk industrinya

3. Bagi Universitas Putera Batam

Ketercapaian studi yang diharapkan supaya dapat digunakan sebagai materi menganalisis disiplin kejuruan pun memberi peningkatan bahan bacaan dalam bidang ilmu pengetahuan yang berhubungan kepada SDM khususnya pelatihan dan kompensasi kepada kinerja pegawai.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai sumber bacaan yang baik dan informasi untuk memungkinkan penelitian lainnya untuk menulis pada bidang yang sama dengan minat yang berbeda.

.