

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pada lingkungan dunia bisnis sekarang, banyak perusahaan terjadi perubahan signifikan secara maju dan berkembang. Ini merupakan hal yang ditunggu perusahaan untuk mencapai kemajuan di dalam bisnisnya. Perkembangan kemajuan perusahaan tersebut terjadi karena adanya peningkatan potensi SDM dari perusahaan, alhasil bisa dikenali bahwasanya SDM merupakan penentu kesuksesan ataupun kegagalan pada suatu perusahaan.

Manusia selalu berperan dominan dan aktif dalam kegiatan perusahaan. Mulai awal perekrutan sampai pemutusan hubungan kerja perusahaan harus mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan cara maksimal, profesional, serta optimal agar sumber daya tersebut dapat membentuk kinerja karyawan yang handal dan optimal sehingga dapat memberi peningkatan hasil kerja kepada pegawai tersebut.

Guna memberi peningkatan hasil kerja pegawai, industri perlu mempunyai keterampilan dan kemampuan secara spesifikasi agar berbeda dengan persaingan di perusahaan lain. Dapat diketahui, tentunya perusahaan mengetahui bahwa karyawan tersebut tidak mungkin menjadi kinerja yang profesional secara instan. Agar dapat memastikan bahwa perusahaan memiliki SDM secara maksimal serta profesional, sehingga industri butuh melakukan pengembangan dengan adanya sumber daya yang mempunyai tingkat potensi serta kreativitas perusahaan.

Sumber daya manusia adalah penentu keberhasilan dalam perusahaan untuk mencapai sasaran serta tujuannya. (Lorinka & Evyanto, 2022)

Pelatihan merupakan proses pengembangan yang berhubungan dengan kinerja karyawan di dalam proses mengajar keahlian serta pengetahuan agar karyawan bisa melakukan tanggung jawab dirinya secara benar dan andal searah terhadap kinerja karyawannya masing-masing. Pelatihan juga merupakan proses untuk mengajarkan karyawan lama ataupun baru agar setiap karyawan memiliki ilmu pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan bagian divisinya masing-masing. Dengan adanya ilmu pengetahuan dan kemampuannya maka karyawan dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan bidang mereka dan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk mencapai target dan tujuan tersebut secara bersama-sama. Tetapi, jika karyawan kurang atau tidak memiliki ilmu pengetahuan ataupun kemampuannya, maka dalam perusahaan tersebut menjadi kurang efisien dan efektif dalam bergerak serta menjadi beban organisasi pada pencapaian tujuan bersama-sama yang ditentukan oleh perusahaan. Melalui terdapatnya pengaruh karyawan yang mengikuti pelatihan, maka kinerja karyawan menjadi dipengaruhi dengan memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan. Untuk mengelola perusahaan dengan baik untuk meningkatkan karyawan, maka perusahaan harus mempunyai karyawan yang berketerampilan dan memiliki ilmu pengetahuan untuk mengelola perusahaan dengan baik. (Karyono & Gunawan, 2020)

Selain dari pelatihan, faktor yang memberi pengaruh kinerja karyawan pada suatu perusahaan yakni disiplin kerja. Disiplin kerja adalah cara bagaimana

perilaku kerja dihadirkan dalam sistem pengendali agar terciptanya keefektifitas. Disiplin kerja dalam karyawan memberikan rasa percaya diri kepada karyawan untuk melaksanakan tugas tanggung jawabnya sebagai pelaksanaan kerjanya. Disiplin kerja sendiri memberikan fasilitas non fisik kepada karyawan agar karyawan tersebut terhindar dari resiko dengan menjaga diri bekerja sesuai dengan jalan yang telah ditetapkan.

Selain pelatihan dan disiplin kerja, motivasi dalam sebuah perusahaan untuk karyawan sangat diperlukan, karena melalui terdapatnya motivasi melalui industri membuat para pegawai bisa percaya diri dalam meningkatkan kinerjanya serta dapat mencapai hasil sesuai dengan target perusahaan tersebut. Motivasi juga dapat meningkatkan emosional positif karyawan yang memiliki sifat pantang menyerah, dan optimis. Dalam perusahaan pentingnya untuk memiliki sifat yang seperti ini di setiap karyawan agar memiliki semangat kerjanya yang tinggi. Dengan adanya motivasi pada setiap karyawan maka karyawan menjadi lebih disiplin menaati peraturan perusahaan dan datang tepat waktunya. Motivasi diberikan pada bentuk dukungan , dan kenaikan gaji dan insentif yang memberikan motivasi untuk karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya sehari-hari. Suasana hati dangat berpengaruh kepada kinerja. Suasana hati yang senang, termotivasi maka akan lebih menggerakkan karyawan dalam semangat untuk menyelesaikan tanggung jawabnya.

Pelatihan, disiplin dan motivasi kerja adalah rangkaian yang tidak bisa terpisah dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penempatan dalam setiap posisi dalam karyawan pastinya membutuhkan waktu dan biaya dalam

pengembangannya. Karyawan atau yang disebut aset dalam perusahaan merupakan aset yang berharga sehingga perusahaan harus menjaga dan meningkatkan aset tersebut. Untuk mencapai tujuan ini pentingnya sebuah perusahaan untuk mempunyai kinerja pegawai. Kinerja pegawai ialah tingkah laku beserta hasil pekerjaan dengan cara tanggung jawab untuk menuntaskan kewajibannya dalam waktu yang sudah diberikan. Dengan meningkatnya kinerja pegawai maka kinerja pada perusahaan juga secara otomatis akan naik karena keduanya memiliki hubungan yang berkaitan dan erat.

PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam adalah perusahaan mengandalkan pada sumber daya manusia untuk mencapai target dan laba perusahaan Perusahaan yang bergerak dibidang perbankan ini sebagai suatu Bank Perkreditan Rakyat pada kota Batam yang didirikan pada 30 Agustus 2022. PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam resmi berlokasi di Komplek Ruko Palm Spring Blok D2 No 01 pada tahun 2020 sampai sekarang. Sebelumnya PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam beralamat di Komplek Rafflesia Business Centre Blok G No 01 sepanjang 12 tahun.. saat ini PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam mempunyai total karyawan sebanyak 118 orang.

Pada masalah yang dialami pegawai bahwasanya pengajaran di PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam, kinerja karyawan kurang disiplin. Perihal itu disebabkan pada tabel 1.1 yakni.

**Tabel 1.1 Rekap Absensi Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam Tahun Januari 2020- Juni 2022**

No	Tahun	Bulan	Total Karyawan	Jumlah Karyawan Terlambat	Total Menit Keterlambatan
1	2020	Jan-Jun	106	14	94 Menit
2	2020	Jul-Des	110	12	98 Menit
3	2021	Jan-Jun	119	18	140 Menit
4	2021	Jul-Des	119	23	155 Menit
5	2022	Jan-Jun	116	25	221 Menit

**Sumber :** HRD PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam, 2022

Tabel 1.1 menerangkan bahwasanya semenjak 2022 pegawai PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam sangat banyak melakukan keterlambatan. Selama tahun 2022 jumlah menit keterlambatan mencapai 221 Menit. Dapat di ketahui bahwa berkurangnya total karyawan justru tidak mengurangi total menit keterlambatan karyawan pada PT BPR Kepri Batam. Dalam PT Bank Perkreditan Rakyat, kesadaran karyawan dalam mematuhi tata tertib perusahaan masih kurang. Pentingnya disiplin kerja agar seluruh tugas tanggung jawab karyawan dapat berjalan secara tertata, jelas dan lancar. Dalam realitanya, masih ada pegawai yang tidak tepat waktu datang ke kantor sesuai peraturan perusahaan yang mewajibkan seluruh karyawan sudah harus dikantor pada 07.45 WIB. Walaupun sudah ada peraturan denda setiap menit sesuai keterlambatan untuk setiap karyawan, karyawan tetap kurang disiplin untuk datang sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Faktor lain selain kurangnya disiplin kerja karyawan diduga kurangnya motivasi bekerja pegawai. Di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam kurangnya kepedulian dan kerja sama dalam sebuah divisi. Ada sebagian pegawai yang melakukan kerja tidak sesuai terhadap peraturan tata tertib perusahaan yang ada serta kurangnya diberikan motivasi kepada karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Karyawan sering bekerja dengan kewalahan karena terdapat beberapa bagian pekerjaan yang *overload* atau terdapat tuntutan pekerjaan yang berlebih sehingga karyawan harus menyelesaikannya dengan cepat, tepat dan rapi. Jika terdapat beberapa kesalahan, maka karyawan tersebut mendapatkan penilaian kinerja yang rendah walaupun beberapa bulan sebelumnya tidak terdapat kesalahan. Penilaian kinerja dinilai setiap 3 bulan sekali, dan akan diberikan insentif jika mendapatkan nilai yang sesuai dengan target perusahaan untuk pegawai dengan hasil kerja yang baik. Tujuan penilaian ini untuk memotivasikan pegawai untuk bekerja lebih semangat. Walaupun begitu, penilaian ini dinilai setiap 3 bulan sekali dan akan dinilai di bulan ke 4 penilaian. Tetapi penilaian tersebut tidak menilai pada 3 bulan tersebut tetapi hanya kinerja pada bulan itu saja. Sehingga jika karyawan terdapat kesalahan di bulan penilaian yaitu bulan ke 4, maka penilaiannya akan rendah. Ini mengakibatkan karyawan kurang motivasi dalam bekerja dan tidak mempunyai arah dan tujuan dalam bekerja sehingga kinerja pada karyawan akan menjadi semakin kurang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Faktor lain kurangnya motivasi bekerja dalam karyawan karyawan diduga kurangnya kegiatan pelatihan untuk karyawan. Pelatihan diberikan secara tidak

merata kepada seluruh karyawan di perusahaan. Pelatihan hanya diberikan kepada perwakilan karyawan ataupun hanya karyawan dengan jabatan yang lebih tinggi sehingga menyebabkan karyawan tersebut mengalami kesenjangan karena tidak meratanya pelatihan kepada karyawan, sehingga karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan dari perusahaan memiliki ilmu yang lebih sedikit dibanding dengan karyawan yang mendapatkan ilmu setelah mengikuti pelatihan dan menerapkan di pekerjaannya. Dengan kurangnya ilmu pekerjaan karyawan tersebut dan kinerja saat bekerja, perihal itu bisa menyebabkan pegawai tidak termotivasi saat bekerja.

**Tabel 1.2 Rekapitasi Pelatihan Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam Pada Tahun 2019-2021**

NO	Tahun	Total Karyawan	Jumlah Pelatihan	Jumlah Biaya Pelatihan Yang Harus Dikeluarkan
1	2019	89	48	Rp 139.900.600,00
2	2020	109	32	Rp 43.595.000,00
3	2021	116	21	Rp 26.400.000,00
4	2022	116	18	Rp 17.750.100,00

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

Di dalam Tabel 1.2 menerangkan mulai tahun 2020, pegawai yang mengikuti pelatihan sudah semakin sedikit. Jumlah pengeluaran dua tahun terakhir dari 2020 sampai dengan 2021, biaya yang dikeluarkan hanyalah 50% dari total biaya yang seharusnya diberikan sebelum pandemi covid-19 memasuki Indonesia. Selama pandemi ini pelatihan diikuti dalam bentuk aplikasi zoom.

Riset berikut memiliki tujuan untuk mengenali sejauh mana disiplin, motivasi dan pelatihan kerja kepada kinerja karyawan. Dengan ini peneliti melakukan riset terkait kinerja karyawan dengan judulnya ialah **“Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Didasarkan atas penjabaran hal-hal yang melatarbelakangi, alhasil pengidentifikasian beberapa permasalahan yakni :

1. Karyawan masih terlambat masuk ke kantor sesuai peraturan yang ditetapkan
2. Kurangnya kesadaran karyawan untuk mengetahui bahwa pentingnya disiplin kerja.
3. Motivasi kerja karyawan yang rendah disebabkan karena adanya ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja dan insentif yang tidak merata
4. Perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja secara cepat, teliti dan rapi di luar kemampuan karyawan
5. Karyawan kurangnya mendapat pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan mereka masing-masing

## **1.3 Batasan Masalah**

Karena tidak cukup waktu dan biaya, penulis membatasi permasalahan studi dan hanya fokus ke objek pada disiplin, motivasi beserta pelatihan kerja kepada kinerja karyawan dalam PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan di latar belakang maka identifikasi masalah-masalah yaitu :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penyelenggaraan riset ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh dalam disiplin kerja kepada kinerja pegawai dalam PT BPR Kepri Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh dalam motivasi kerja kepada kinerja pegawai dalam PT BPR Kepri Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh dalam pelatihan kerja kepada kinerja pegawai dalam PT BPR Kepri Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja kepada kinerja pegawai dalam PT BPR Kepri Batam.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoristis

Dalam riset diselenggarakan sebagai manfaatnya yaitu:

- a. Memperluas pengembangan pengetahuan dan teori sebagai panduan untuk memahami perusahaan tentang, disiplin, motivasi dan pelatihan kerja di perusahaan.
- b. Menjadikan sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya yang memiliki kaitan terhadap disiplin, motivasi dan pelatihan kerja.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti.

Riset menyediakan peluang dalam mempraktekkan kembali teori-teori dan memberikan pengetahuan kepada penulis terhadap sebagian permasalahan yang ditemukan di industri.

- b. Bagi PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam.

Penelitian ini diharapkan setelah adanya hasil dalam observasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja , melakukan pembaharuan, dapat belajar dari kesalahan yang tidak diketahui oleh perusahaan. Perusahaan mampu meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja serta pelatihan kerja sebagai pedoman agar pegawai pada industri bisa meningkatkan kinerja mereka secara maksimal untuk perusahaan.

- c. Bagi Universitas Putera Batam

Riset berikut diinginkan supaya bisa menjadikan tambahan dalam materi mengenai sumber daya manusia yang terkait terhadap manajemen kepada universitas yang tentunya berhubungan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja.

- d. Bagi peneliti selanjutnya

Riset berikut diinginkan jadi sumber beserta tambahan informasi pada studi manajemen dan memberikan pembelajaran contoh studi kasus bagi peneliti yang memiliki topik variabel yang sama.