

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Manusia adalah salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Organisasi perlu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik untuk kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan proses bisnis organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi membutuhkan sumber daya manusia dengan keterampilan dan kemampuan mereka sendiri sesuai dengan visi dan misi organisasi. Untuk alasan ini, mencapai tujuan organisasi memerlukan pendidikan yang memadai, pengalaman kerja dan kemampuan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kualitas sumber daya manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar pada masa pembangunan. Karyawan yang kompeten akan menghasilkan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan kerja mereka. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan adalah sumber daya penting bagi perusahaan. Karena mereka memiliki bakat, energi dan kreativitas yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah

yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Tenaga kerja atau karyawan adalah merupakan faktor produksi yang bersifat senantiasa bergerak dan selalu berubah-ubah, mempunyai akal dan perasaan serta motivasi, jika tenaga kerja sebagai faktor produksi merasa senang bekerja dengan penuh semangat dan bergairah, maka dapat dipastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi akan semakin mudah tercapai, sebab kebaikan daripada kinerja seorang karyawan salah satunya bisa ditilik dari riwayat pekerjaannya, yang dimaksud dalam hal ini adalah pengalaman, namun hal tersebut tidak selalu menjamin kinerja yang lebih baik. Sering terjadi bahwa seorang yang belum dapat dikatakan berpengalaman ternyata justru memiliki tingkat kinerja yang lebih baik. Dengan bertambahnya pengalaman seorang

karyawan dalam dunia kerja, maka akan bertambah pula pengetahuan, keterampilan, kecakapan dan kecekatan dalam pengabdian kerjanya pada institusi/perusahaan. Dengan demikian semakin banyak pengalaman kerja seseorang atau semakin lamanya waktu orang tersebut untuk masa bekerja akan dapat meningkatkan kemampuan kerja sama atau dengan kata lain akan mempengaruhi peningkatan kinerja orang yang bersangkutan tersebut.

Pelatihan adalah sesuatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha perolehan keterampilan, konsep, aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan (Thaief et al., 2015 : 23)

Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Pengalaman kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Septiani, 2015 : 992)

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Wungow Raymond & Adolfina, 2018 : 1758)

Dalam mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh lembaga baik lembaga pemerintah maupun lembaga perusahaan ataupun yayasan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku. Disisi lain para pelaku organisasi atau lembaga adalah manusia yang mempunyai perbedaan dalam sikap, perilaku, motivasi, pendidikan, kemampuan dan pengalaman antara satu individu dengan individu lainnya. Dengan adanya perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam suatu organisasi mempunyai kinerja (*performance*) masing-masing berbeda. Dalam permasalahan kinerja adalah karyawan sering melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga hasil yang diberikan sering kurang memuaskan.

Perbankan sebagai lembaga keuangan yang melayani kebutuhan pembiayaan serta melancarkan mekanisme pembayaran mempunyai andil yang besar terhadap perkembangan pembangunan ekonomi Indonesia. Sejalan dengan hal itu, perbankan dituntut untuk meningkatkan profesionalisme pelayanannya kepada nasabah. Hal ini dilakukan karena perbankan yang mempunyai usaha pokok menghimpun dana dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit harus melayani nasabah dengan sebaik-baiknya.

Bank perkreditan rakyat (BPR) merupakan bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah, yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Fungsi utama BPR adalah memberikan bantuan kredit baik berupa kredit investasi maupun

kegiatan eksploitasi dalam skala kecil dengan jaminan kepada rakyat yang berada di daerah.

BPR Sejahtera Batam memiliki 1 kantor pusat berlokasi di Komplek Tanjung Pantun Blok A No 13 – 14 serta 4 kantor cabang yang terletak di Komplek Pertokoan Aviari Blok A4 No 8 Batu Aji ,Komplek Pertokoan Citra Mas Blok A No 4 Penuin, Komplek Pertokoan Botania Garden Blok A1 No 2 Batam Centre, dan Komplek Pertokoan Mitra Raya Blok A No.1 Batam Center dan jumlah 102 karyawan.

**Tabel 1.1** Data Total Karyawan PT BPR Sejahtera Batam Bulan September 2018

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah karyawan</b>
Pincab & Wakil	6
Skretaris	1
HRD	3
Kepatuhan	3
SKH	2
SKSI	6
SPI	3
Team Leader	5
Kepala Bagian	6
Pengawasan Kredit	10
Marketing Kredit	17
Analisa kredit	3
CS Kredit	6
CS Dana	6
Appraisal	4
Legal	6
Admin	6
Teller	9
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>

Sumber : PT BPR Sejahtera Batam, 2019

Berdasarkan pengamatan peneliti pada PT BPR Sejahtera Batam dapat dilihat terdapat banyak kesalahan yang dilakukan oleh karyawan PT BPR Sejahtera Batam. Berikut ini data kesalahan PT BPR Sejahtera Batam.

**Tabel 1.2 Jumlah kesalahan yang dilakukan karyawan dari Tahun 2016 s/d 2018 PT BPR Sejahtera Batam**

<b>Tahun</b>	<b>Berita Acara Yang Dibuat</b>
2016	131
2017	146
2018	152

Sumber : PT BPR Sejahtera Batam, 2018

Selain dari itu karyawan kurang memahami apa yang harus dikerjakan, dan prosedur atau tata cara yang ada. Dalam hal pengalaman kerja meskipun rata-rata karyawan sudah lama bekerja tetapi masih sering melakukan kesalahan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis berminat untuk mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Karyawan kadang kurang memahami apa yang harus dikerjakan.
2. Karyawan bingung terhadap prosedur atau tata cara yang ada.
3. Karyawan sering melakukan kesalahan dalam bekerja.

### **1.3. Batasan Masalah**

Mengingat banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan tidak semua faktor dapat dibahas dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan pembatasan masalah dengan maksud agar pembahasan dapat lebih terarah dan tidak terjadi pembahasan yang melebar, maka dalam penelitian ini akan dibatasi pada Ruang lingkup penelitian ini akan dibatasi pada kegiatan sebagai berikut :

1. Permasalahan penelitian yang akan dibahas pada pelatihan Pelatihan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) yang mempengaruhi Kinerja karyawan (Y) PT BPR Sejahtera Batam.
2. Objek penelitian sebagai unit analisis difokuskan pada karyawan PT BPR Sejahtera Batam.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diindikasikan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas sangat memegang peranan dalam suatu organisasi. Dengan sumberdaya manusia yang berkualitas, maka organisasi akan semakin efektif dalam menjalankan tugas sesuai dengantujuannya. Maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera Batam?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera Batam?

3. Apakah pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT BPR Sejahtera Batam?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi yang berguna untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera Batam.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian dapat dijadikan sebagai sumber referensi untuk penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja khususnya di kantor PT BPR Sejahtera Batam. Diharapkan dengan penelitian ini dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam informasi terkait program pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Sejahtera Batam.

#### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Secara praktik, manfaat yang dapat di ambil dari penelitian tersebut bagi berbagai pihak antara lain :

1. Bagi PT BPR Sejahtera Batam

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat kepada pihak manajemen PT BPR Sejahtera Batam dan perusahaan-perusahaan lainnya dalam rangka meningkatkan kemajuan dan kelancaran dalam melaksanakan aktivitas organisasi dalam mengikuti persaingan global terutama dengan memanfaatkan program pendidikan dan pengalaman kerja untuk menciptakan sumber daya manusia yang terampil.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian berguna untuk menambah wawasan mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian juga dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.