

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Keberadaan karyawan dalam instansi saling berkaitan erat, dimana karyawan memiliki peran krusial dalam kelancaran operasional organisasi. Sementara itu, instansi merupakan wadah atau tempat bagi karyawan untuk melakukan aktivitas atau kegiatan sehari-hari. Instansi harus menjadi mitra terbaik bagi karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sementara itu, karyawan berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik bagi instansi dalam mencapai tujuannya. Hasil yang didapat berupa kinerja terbaik yang dapat diberikan oleh seorang karyawan kepada instansi. Kinerja karyawan yang baik dan memuaskan dapat menjadi indikasi bahwa instansi tersebut telah berhasil dalam mencapai tujuannya (Hariyati et al., 2023).

Salah satu faktor yang berperan langsung dalam sebuah organisasi, terutama di lembaga perbankan, adalah sumber daya manusia. Pengolahan sumber daya manusia yang optimal dapat berdampak pada peningkatan produktivitas, inovasi, serta keunggulan kompetitif perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia perlu diselaraskan dengan strategi organisasi secara spesifik. Tujuannya adalah memperkecil kesenjangan antara ekspektasi dan realitas, sekaligus meningkatkan efektivitas organisasi. Penting untuk memadukan perencanaan SDM dengan sasaran jangka pendek dan jangka panjang organisasi, sehingga tercipta keselarasan yang menyeluruh dalam pencapaian tujuan strategis (Fortega, 2022).

Deskripsi pekerjaan berperan penting dalam memberikan gambaran sistematis mengenai wewenang dan tanggung jawab pada suatu posisi tertentu. Deskripsi ini mencakup hubungan antara posisi tersebut dengan posisi lain di dalam lingkungan kerja, serta dampak faktor eksternal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. *Job desk* juga sering mencakup pemahaman tentang uraian pekerjaan dan ekspektasi kinerja dari posisi tersebut. Produktivitas karyawan merupakan aspek penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, yang mencerminkan efisiensi dan efektifitas kinerja dalam menghasilkan *output* yang diharapkan. Pada PT BPR Dana Fanindo, terjadi penurunan kinerja yang ditandai dengan tidak tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan. Fenomena ini diakibatkan oleh beberapa faktor, terutama *job desk* karyawan yang kurang jelas. Ketidakjelasan dalam deskripsi ini berdampak pada kebingungan karyawan dalam memahami tugas dan tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas kinerja secara keseluruhan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kejelasan *job description*, sistem kerja yang efektif, serta pemahaman karyawan terhadap prosedur kerja yang berlaku (Yunior et al., 2021)

Disiplin merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi, terutama dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Melalui disiplin, karyawan dapat mengembangkan pengendalian diri, baik secara individu maupun dalam konteks tim, selama menjalankan tugas-tugas mereka. Penerapan disiplin yang efektif bertujuan untuk melatih karyawan agar mematuhi aturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku di perusahaan. Dalam demikian, karyawan dapat melaksanakan

pekerjaan mereka secara optimal dan efisien. Disiplin yang baik mencerminkan tingginya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan (Muhaimin, 2021).

Pelatihan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Kurangnya program pelatihan yang efektif dan relevan dapat mengakibatkan penurunan kinerja, kesulitan mengadopsi teknologi baru, dan stagnasi keterampilan karyawan. Hal ini berdampak pada ketidakefisienan dalam pelaksanaan tugas, penurunan kualitas hasil kerja, dan berkurangnya daya saing karyawan serta perusahaan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat memerlukan upaya pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Pelatihan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan daya saing perusahaan (Ridwan Fahrozi et al., 2022)

Manajemen memiliki peranan dalam mengatur kinerja dan bertanggung jawab atas seluruh aktivitas yang dilakukan oleh organisasi perusahaan. Peran eksekutif penting dalam memberikan inspirasi dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Mereka juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, mendorong semangat kerja sama, dan memastikan bahwa setiap individu bekerja secara efektif untuk mencapai target perusahaan. Dengan pendekatan manajemen yang tepat, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi karyawannya dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pencapaian tujuan organisasi.

Kerangka kerja manajemen kinerja yang melibatkan aspek *job desk* yang jelas, disiplin kerja yang baik, dan pelatihan yang memadai, berpotensi mengoptimalkan kontribusi setiap karyawan (Metris & Izhari, 2020)

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan mencerminkan kualitas dan efektivitas kerja mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu *job desk*, disiplin, dan pelatihan. *Job desk* yang jelas dan terstruktur membantu karyawan memahami tanggung jawab mereka dengan baik. Ketika *job desk* tidak jelas atau tumpang tindih, seperti seorang *team leader* juga harus menjadi *marketing leading*, kinerja dapat menurun karena fokus yang terpecah. Disiplin juga berperan penting dalam menjaga konsistensi kinerja. Kurangnya kedisiplinan, seperti sering mengambil izin, dapat berdampak negatif pada produktivitas perusahaan. Pelatihan merupakan faktor ketiga yang penting, namun sering terabaikan seperti karyawan baru tidak mendapatkan pelatihan yang memadai. Hal ini menyebabkan berbagai masalah, seperti kurangnya pemahaman terhadap tugas dan prosedur kerja, penurunan efisiensi, dan potensi kesalahan yang lebih tinggi. Hasil kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Wahyuni et al., 2023)

PT BPR Dana Fanindo adalah sebuah perusahaan yang telah didirikan sejak Tahun 2012 di Kota Batam, menjadi salah satu lembaga keuangan yang berkomitmen untuk melayani kebutuhan perbankan masyarakat setempat. Sejak awal berdirinya, bank ini telah berperan aktif dalam mendukung perkembangan

ekonomi dan usaha kecil menengah di wilayah Kota Batam. Berikut adalah data kehadiran PT BPR Dana Fanindo.

**Tabel 1. 1** Absensi Karyawan PT BPR Dana Fanindo (Januari - Juni 2024)

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan			Persentase Absensi	Persentasi Tidak Hadir
		Sakit	Izin	Terlambat		
Januari	108	3	5	2	90,65%	9,35%
Februari	108	3	11	3	84,11%	15,89%
Maret	108	5	5	3	87,85%	12,15%
April	108	2	16	4	79,43%	20,57%
Mei	108	5	5	3	87,85%	12,15%
Juni	108	2	7	2	89,71%	10,29%
Jumlah	108	20	49	17	86,6%	13,4%

**Sumber:** Data Internal PT BPR Dana Fanindo (2024)

Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa terjadi fluktuasi tingkat absensi karyawan sepanjang periode Januari hingga Juni 2024. Yang paling mencolok adalah pada bulan April, di mana persentase ketidakhadiran mencapai 20,57%, tertinggi selama periode tersebut. Hal ini bertepatan dengan periode Hari Raya Idul Fitri, di mana 16 karyawan mengambil izin. Selain itu, tingkat keterlambatan juga cukup signifikan, dengan total 17 kasus keterlambatan selama enam bulan.

Fenomena ini menarik untuk diteliti lebih lanjut, mengingat tingginya angka ketidakhadiran dan keterlambatan dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Rata-rata persentase absensi selama periode ini adalah 86,6%, yang berarti ada potensi peningkatan produktivitas yang signifikan jika tingkat kehadiran dapat ditingkatkan.

**Tabel 1. 2** Daftar Pelatihan Karyawan PT BPR Dana Fanindo 2023-2024

No	Pelatihan	2023 (Orang)	2024 (Orang)
1	Pelatihan	6	4
2	Rata-rata (%)	60%	40%

**Sumber:** PT BPR Dana Fanindo

Dari Tabel di atas, dapat dilihat bahwa terdapat penurunan yang signifikan dalam jumlah pelatihan selama periode tahun 2023-2024. Pada tahun 2023, tercatat 6 orang karyawan mengikuti program pelatihan, sementara di tahun 2024 jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan menurun menjadi hanya 4 orang, penurunan ini direpresentasikan oleh perubahan rata-rata dari 60% menjadi 40%, mengidentifikasi pengurangan sebesar 33,33% dalam partisipasi pelatihan.

Aspek pelatihan juga menjadi perhatian penting di PT BPR Dana Fanindo. Perusahaan memiliki sejumlah karyawan baru yang belum mendapatkan pelatihan yang memadai. Hal ini dapat berdampak signifikan pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka secara efektif, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan. Kurangnya pelatihan ini juga berpotensi menimbulkan kesenjangan keterampilan antara karyawan baru dan karyawan yang lebih berpengalaman. Mengingat pentingnya ketiga faktor tersebut, *job desk*, disiplin, dan pelatihan dalam konteks kinerja karyawan, serta adanya indikasi permasalahan yang teridentifikasi di PT BPR Dana Fanindo, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana ketiga faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan evaluasi kinerja yang dilakukan oleh departemen HRD BPR Dana Fanindo, terjadi penurunan produktivitas karyawan yang tercermin dari

beberapa indikator seperti menurunnya pencapaian target kerja, bertambahnya waktu penyelesaian tugas, dan berkurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Beberapa faktor internal yang mungkin terjadi penyebabnya antar lain rendahnya motivasi kerja, ketidakseimbangan beban kerja, serta sistem penghargaan yang kurang optimal. Selain itu, faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif dan terbatasnya peluang untuk pengembangan diri juga dapat berkontribusi. Penurunan produktivitas ini berdampak langsung pada efisiensi operasional perusahaan dan perlu segera ditangani melalui program-program pengembangan SDM yang lebih terstruktur untuk meningkatkan kembali semangat dan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terdapat di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *JOB DESK*, DISIPLIN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR DANA FANINDO”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, beberapa masalah yang dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Kurangnya kejelasan *job desk*.
2. Kurangnya kehadiran karyawan ke kantor.
3. Kurangnya pemberian pelatihan pada karyawan,
4. Kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan pada aspek produktivitas.

### 1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian dapat dilakukan dengan cara yang lebih fokus, lebih sempurna dan lebih menyeluruh, penulis percaya bahwa pernyataan penelitian yang sudah di ajukan harus terbatas pada variabel. Oleh karena ini panulis membatasi diri pada:

1. *Job Desk* (X1) dibatasi dalam hal: Pemberian *job desk* yang tidak sesuai
2. Disiplin (X2) dibatasi dalam hal: Absensi kehadiran karyawan
3. Pelatihan (X3) dibatasi dalam hal: Dampak pada kinerja karyawan
4. Kinerja Karyawan (Y) dibatasi dalam hal: Laporan bulanan dari kerjaan

### 1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penulis merasa untuk meneliti lebih dalam terhadap masalah tersebut. Rumusan masalah penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *job desk* terhadap kinerja karyawan PT BPR Dana Fanindo?
2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT BPR Dana Fanindo?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT BPR Dana Fanindo?
4. Bagaimana pengaruh *job desk*, disiplin dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT BPR Dana Fanindo?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Pendalaman ini memiliki tujuan yang dapat dijadikan berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh *job desk* terhadap kinerja karyawan PT BPR Dana Fanindo.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT BPR Dana Fanindo.
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT BPR Dana Fanindo.
4. Untuk menganalisis pengaruh *job desk*, disiplin dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT BPR Dana Fanindo.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang telah dilakukan pastinya akan membawa manfaat bagi semua pihak yang terlibat. Manfaat dari penelitian ini dapat ditinjau dari dua aspek utama.

#### **1.6.1. Manfaat Secara Teoritis**

##### **a. Bagi Universitas**

Hasil pengamatan dapat dimanfaatkan sebagai referensi tambahan di perpustakaan, melengkapi buku-buku yang sudah tersedia, serta menjadi sumber informasi untuk peneliti serupa di masa mendatang.

##### **b. Bagi Peneliti**

Diharapkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat menjadi pelengkap dari sisi intelektual bagi penulis, terutama terkait dengan

deskripsi pekerjaan, kedisiplinan, serta pelatihan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan perbankan, khususnya di PT BPR Dana Fanindo.

#### **1.6.2. Manfaat Secara Praktis**

##### **a. Bagi Perusahaan**

Diharapkan penelitian yang telah dilakukan dapat menjadi referensi tambahan serta rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan terkait permasalahan karyawan, khususnya mengenai job desk, disiplin, dan pelatihan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT BPR Dana Fanindo.

##### **b. Bagi Akademis**

Penelitian yang telah dilakukan ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian serta referensi bagi mahasiswa dan dosen Universitas Putera Batam dalam melakukan penelitian serupa di masa mendatang.