

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan perusahaan. Di dalam sebuah perusahaan kinerja karyawan sangat di perhitungkan dengan baik, sehingga perusahaan menginginkan karyawan-karyawati dalam perusahaan untuk slalu meningkatkan kinerjanya guna untuk menciptakan hasil kerja yang sangat produktif bagi perusahaan. Untuk mempertahankan kinerja karyawan yang sangat baik agar menghasilkan kerja yang sangat produkti itu sangat sulit, dikarenakan banyaak karyawan maupun karyawati yaang belum bisa bekerja dengan baik dan benar bahkan adapula karyawan perusahaan yang tidak bisa bekerja dalam tekanan perusahaan, sehingga karyawan akan mengalami penurunan dalam kerjanya dan akan berdampak buruk bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan serta hasil kerja karyawan. Untuk mencegah terjadi penurunan kinerja perusahaan, perusahaan juga harus bisa melihat kepada sisi internal perusahaan itu sendiri sehingga ketika kinerja seorang karyawan menurun perusahaan dapat menemukan permasalahan dari turunnya kinerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan yang sangat bagus sangat berdampak pada perkembangan perusahaan itu sendiri maka dari itu peneliti akan membahas dan mengulas permasalahan-permasalahan yang akan berdampak pada kinerja seorang karyawan. Citra Indah Zuana (2014) menyatakan bahwa pencapaian kerja yang

baik bagi seorang karyawan merupakan bukti hasil kerja yang sangat baik, mutu dan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan ataupun karyawan di perusahaan tersebut.

Selain itu, perusahaan dapat melakukan pelatihan terhadap calon karyawan karyawan tersebut untuk dapat menciptakan prestasi dalam sebuah perusahaan khususnya perusahaan bank, tidak hanya itu karyawan dan karyawan yang telah terpilih oleh perusahaan bank tersebut dan telah mengikuti pelatihan yang di berikan oleh perusahaan bank dapat bertanggung jawab atas kerja yang telah di berikan dan dapat mengembangkan ide-ide yang sangat bagus untuk kemajuan dan prestasi atas bank tersebut. Pelatihan kerja karyawan merupakan kegiatan yang lebih mengacu pada pengembangan, dan kreatifitas kerja karyawan di perusahaan itu sendiri. Citra Indah Zuana (2014) mengungkapkan bahwa pelatihan kerja sangat berkaitan dengan keterampilan (*skill*) dan diutamakan untuk kepentingan dimasa sekarang dia bekerja. Citra Indah Zuana (2014) juga mengungkapkan pendapat tentang kepelatihan,: “Latihan (*Training*) di dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan kerja seorang karyawan dalam bidang kreatifitas dan tata cara pelaksanaan kerja tertentu, terinci serta rutin. Progrm pelatihan ini untuk menyiapkan para pekerja-pekerja sekarang. Selain itu, jika suatu manajemen ingin menyiapkan karyawan maupun karyawan lebih siap dalam semua bidang maka pelatihan itu sangat berperan penting dalam mengembangkan pengetahuan dan kreatifitas seorang karyawan perusahaan.

Walaupun perusahaan itu berdiri dalam suatu daerah tidak menutup kemungkinan untuk menurunnya kinerja atas perusahaan itu sendiri, manajer perusahaan dapat melihat situasi dan kondisi dalam lingkup internal terlebih dahulu dan kita baru dapat melihat sisi atau lingkup eksternalnya, setelah itu baru perusahaan dapat merumuskan masalah tersebut, dari sisi manakah perusahaan untuk mengatasi permasalahan terlebih dahulu, apakah dari sisi internal ataupun dari sisi eksternalnya. Setelah perusahaan mengetahui dari manakah yang terlebih dahulu untuk di benarkan langkah selanjutnya perusahaan dapat memperbaiki permasalahan yang terjadi, untuk tidak timbulnya lagi permasalahan tersebut yang berulang-ulang.

Karyawan maupun karyawan juga berpengaruh dalam Produktivitas kerja perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas perusahaan. Pada umumnya terkadang orang-orang yang menurut pimpinan perusahaan itu mampu bekerja dengan baik dan benar, jika dihadapkan langsung dengan permasalahan-permasalahan perusahaan yang begitu rumit karyawan maupun karyawan tidak mampu menyelesaikan permasalahan tersebut dan tidak dapat menemukan jalan keluar dari permasalahan tersebut. Anak Agung Ngurah Bagus Dermawan (2012) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah fungsi dari motivasi, kinerja juga dapat di artikan sebagai pencatatan hasil dari fungsi-fungsi pekerja atau kegiatan tertentu selama kurang waktu tertentu. Sehingga dengan adanya pernyataan dan kemampuan tersebut maka dapat meningkatkan kinerja. maka dari itu bagian *requitmen* ataupun HRD di perusahaan tersebut untuk melihat, memilih dan memutuskan bahwa orang-orang

yang akan bergabung dengan perusahaan bank tersebut mampu dan handal dengan resiko kerja yang akan di hadapi oleh orang-orang tersebut, sehingga karyawan maupun karywati yang telah terpilih untuk bergabung dalam perusahaan tersebut mampu bekerja secara produktif dan menghasilkan kerja yang sangat bagus untuk perusahaan, sehingga kinerja perusahaan dapat meningkat.

Tingkat Produktivitas pada penelitian ini akan diukur dengan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dan karyawati dalam kerjanya: (1) Pelatihan kerja karywan, (2) Motivasi kerja karyawan, (3)Gaya kepemimpinan, (4) Kompensasi karyawan, (5) Lingkungan kerja Karyawan.

Dalam jurnal penelitian Anak Agung Ngurah Bagus Dermawan menyatakan motivasi di bagi menjadi 2 bagian di antaranya motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah motifasi yang mempengaruhi seseorang dengan memberikan imbalan atau hadiah saat pekerja tersebut telah mencapai tujuan kerjanya di dalam perusahaan tersebut. Motivasi negatif adalah motivasi yang di lakukan dengan cara menghasut seseorang dengan cara mengancam seseorang tersebut sehingga merka kehilangan pengakuan, uang, serta jabataanya di dalam perusahaan ketika mereka melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas yang di berikan perusahaan. Anak Agung Ngurah Bagus Dermawan (2012) juga berpendapat pada penelitiannya motivasi tidak hanya positif dan negatif, bahkan ada juga motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang terdapat pada dalam diri seorang pekerja berupa kesadaran mengenai makna dalam pekrjaan yang di hasilkannya di dalam perusahaan.

Wayan Mudiarta Utama (2012) juga berpendapat mengenai motivasi ekstrinsik adalah semangat kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa kondisi kerja yang bagus yang mengharuskan diri seorang pekerja untuk menyelesaikan tugasnya secara maksimal. Anak Agung Ngurah Dermawan (2012) menyimpulkan pernyataan di atas bahwa motivasi adalah hal yang menjadi dasar utama bagi para pekerja dalam memasuki berbagai organisasi maupun perusahaan. Dalam rangkain orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhan dalam menyelesaikan tugas yang di berikan perusahaan baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks tindakan seorang pekerja di dalam sebuah organisasi maupun perusahaan.

Disiplin kerja memberikan peranan bagi karyawan yang sangat besar dalam membuktikan tingkat kinerja seorang pekerja, supaya perusahaan ataupun organisasi dapat mencapai sebuah tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan disiplin dalam perusahaan, tentu seorang pemimpin mempunyai kemampuan untuk menghasut para karyawan-karyawan perusahaan untuk dapat melakukan pekerjaan yang tujuannya untuk mencapai tujuan yang di harapkan di dalam perusahaan. Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) kepemimpinan pada umumnya dapat di artikan sebagai kemampuan sekaligus kreatifitas yang di miliki oleh seorang pemimpin untuk menghasut bahkan memerintahkan seseorang untuk melakukan tujuan-tujuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Ida Ayu Brahmasari (2008) juga menyatakan dalam jurnal penelitiannya bahwa kepemimpinan bukan hanya berkaitan dengan mempengaruhi seseorang dalam

melakukan pencapaian tujuan perusahaan, melainkan suatu proses motivasi bagi seorang pekerja ataupun anggota organisasi perilakunya, bahkan kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kelompok dalam memperbaiki disiplin kerja dari karyawan perusahaan maupun anggota organisasi

Hal tersebut juga di kaitkan dengan prasarana yang diinginkan atau di perlukan serta suasana lingkungan yang mendukung. Namun ketika suatu perusahaan masih belum bisa melihat kinerja karyawan itu kurang bagus atau tidak bisa memberikan sesuatu yang membuat perusahaan itu berkembang, maka pemimpin perusahaan untuk segera menindak lanjuti karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Jika perusahaan tidak segera menindak lanjuti sehingga perusahaan tersebut tidak dapat berkembang atau mengalami kemajuan yang baik dan keinginan yang dituju atau yang di inginkan perusahaan maka perusahaan tersebut akan mengalami kerugian yang sangat besar. Agar perusahaan dapat berkembang dan meningkatkan kinerja karyawannya hingga kerja karyawan yang sangat baik dan produktivitas hasil yang di perolehnya, serta mengetahui kelemahan dalam penurunan tingkat kinerja karyawan, Maka penelitian ini di lakukan untuk mengetahui tingkat produktivitas seorang karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut di lihat dari sisi kinerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja yang sehat, motivasi untuk para karyawan maupun karyawati, kompensasi karyawan, dan pelatihan untuk karyawan baru dalam perusahaan tersebut.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas pengujian ini akan dilakukan serta membuktikan hasil yang mempengaruhi kinerja karyawan menurun masalah yang di teliti dapat di rumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah tingkat Pelatihan kerja karyawan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan ?
2. Apakah tingkat Motivasi Karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah tingkat Lingkungan Kerja Karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah tingkat Gaya Kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah tingkat Kompensasi kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan fenomena yang di jelaskan dan di ajukan dalam penelitian ini, maka dapat disusun Tujuan dalam Penelitian in untuk:

1. Mengetahui tingkat Pelatihan kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Mengetahui tingkat motivasi karyawan dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Mengetahui tingkat lingkungan kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4. Mengetahui tingkat gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
5. Untuk mengetahui kompensasi karyawan dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan penelitian ini dan hasil penelitian ini sangat bermanfaat bagi pihak-pihak yang di sebutkan, di antaranya :

1. Bagi Penulis

Yaitu untuk memberikan pengetahuan yang didapatkan semasih duduk dibangku perkuliahan untuk dapat di aplikasikan dalam penulisan penelitian ini serta dapat mengolah data untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil dari penelitian ini, peneliti dapat memberikan informasi-informasi tentang cara meningkatkan kinerja seorang karyawan untuk dapat menghasilkan kerja yang produktif bagi perusahaan.

3. Bagi Karyawan Perusahaan.

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat meningkatkan kinerjanya bagi karyawan, khususnya karyawan bagian *Account Officer* di Bank BRI cab. Pamekasan Madura. Untuk menghasilkan kerja yang produktif.

1.5 Sistematika Penulisan Proposal

Dalam penelitian ini, rancangan penulisan penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab I ini, peneliti akan menjelaskan mengenai latar belakang masalah dan pemilihan judul, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat dari penelitian serta sistematika penulisan skripsi metodologi penelitian sesuai dengan judul penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini, peneliti akan menguraikan tentang perbedaan dan persamaan dari jurnal-jurnal penelitian terdahulu, landasan teori yang terkait dengan judul penelitian yang diperoleh dari *text book*, gambaran kerangka pemikiran penelitian ini serta hipotesis penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab III ini, peneliti akan menjelaskan tentang tata cara untuk mengetahui pengujian proposal dalam penelitian dengan menggunakan langkah-langkah yang sangat sistematis, meliputi rancangan penelitian; batasan penelitian; identifikasi variabel; definisi operasional dan pengukuran variabel; populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel; data dan metode pengumpulan data serta teknik analisis data.