

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Sumber daya manusia merupakan sumber daya organisasi yang mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan. Suatu organisasi baru memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan organisasi lain karena peran manusia dalam persaingan penting dalam dunia bisnis dalam jangka pendek dan jangka panjang. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses perancangan, pengorganisasian, penempatan staf, pengerahan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi, dan pemisahan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. (Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B; 2021).

Perusahaan pada awalnya menjalani penarikan dan pemilihan karyawan, selanjutnya para karyawan yang telah di terima di perusahaan tersebut akan mengikuti kegiatan yaitu pelatihan. Pelatihan (*training*) adalah kegiatan yang dapat digunakan untuk memperoleh, meningkatkan dan juga mengembangkan potensi-potensi dalam produktivitas pegawai yang dapat menghasilkan pegawai yang lebih disiplin dengan keterampilan dan kompetensi tertentu yang lebih baik (Haryati, 2019). Karyawan-karyawan baru sangat perlu diberikan pelatihan supaya memiliki keterampilan yang sesuai kebutuhan dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya, maka tanggung jawab perusahaan untuk memberikan pelatihan pada karyawannya untuk meningkatkan mutu kerja karyawannya. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya (P. Robbins dalam Hasmah, et al., 2019).

Pada kegiatan penelitian kali ini penulis memilih tempat penelitian di PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCU Kapten A. Rivai Palembang, yang biasa dikenal sebagai PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCU Kapten A. Rivai Palembang, bergerak di bidang perbankan. Sebagai bank pembangunan daerah, PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCU Kapten A. Rivai Palembang memiliki peran utama dalam mendukung pembangunan ekonomi di wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Yang beralamat di Jalan Kapten A. Rivai No. 21 Sungai Pangeran, Kec, Ilir Timur 1, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30129.

PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCU Kapten A. Rivai Palembang berkomitmen untuk mengelola, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja karyawan-nya secara efektif dan efisien. PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCU Kapten A. Rivai Palembang bertujuan untuk melaksanakan program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja dan kinerja karyawan guna membentuk tenaga kerja yang memenuhi standar ketenagakerjaan yang diinginkan perusahaan.

Pelatihan sering dianggap sebagai kegiatan yang paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Para atasan memberikan pelatihan karena melalui pelatihan (*training*) para karyawan akan menjadi lebih trampil, dan produktif, sekalipun manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang akan dikeluarkan ketika para karyawan sedang melaksanakan pelatihan. Oleh karena itu, dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menimbulkan kemampuan kepada karyawannya.

PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCU Kapten A. Rivai Palembang berusaha untuk memacu karyawan usia milenial (berusia 23-36 tahun) untuk bekerja lebih giat karena mengingat kebutuhan talenta digital untuk saat ini tidak dapat di cegah. Untuk melatih

kemampuan karyawannya PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCU Kapten A. Rivai Palembang biasanya mengadakan pelatihan yang di selenggarakan minimal tiga kali dalam setahun. Pelatihan tersebut dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan, misalnya pada tahun 2019 program pelatihan berupa saling belajar sekaligus berbagi pengalaman antar para pihak melalui forum PluggedIn bertema "PluggedIn, Corpu Indonesia *Learn & Share*" untuk digitalisasi menghadapi Revolusi Industri 4.0 yang diselenggarakan oleh PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCU Kapten A. Rivai Palembang masuk ke dalam program *Electronic Performance Support Systems* (EPSS), mengenai persiapan digitalisasi untuk menghadapi Revolusi Industri 4.0 ini terhadap milenial, perlu diterapkan karena terbukti bahwa Indonesia masih kekurangan talenta digital di semua industri. Oleh karena itu, percepatan sinergi antar pihak perlu dilakukan, mengingat kebutuhan akan talenta digital khususnya di kalangan generasi milenial saat ini tidak dapat dihindari dan tidak dapat dicegah. Selain itu, pelatihan yang diberikan perusahaan terkadang belum sesuai dengan kebutuhan organisasi, tugas dan kemampuan individu dalam menerimanya, sehingga belum mendukung kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan (Ramli, 2019; Diatmono et al., 2020; Mariam et al., 2020).

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hal tersebut dikarenakan suatu tujuan atau target perusahaan akan tercapai bila pekerjanya mampu memiliki kinerja yang baik dalam mencapai hal tersebut. Dengan demikian, penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memantau kinerja karyawan dan bahkan melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila pelatihan di persepsikan baik oleh pelanggan/konsumen maka akan meningkatkan kualitas.

Menurut (Fahrozi et al., 2022) Pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas SDM memajukan perusahaan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan pelatihan memungkinkan sebagian besar organisasi atau perusahaan untuk memenuhi tujuan dan target yang dimiliki. Dengan demikian karyawan dapat mempelajari konsep kerja baru, menambah keterampilan, meningkatkan sikap kerja serta meningkatkan produktivitas.

PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCU Kapten A. Rivai Palembang terdapat beberapa faktor yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan yaitu diantaranya: kurangnya kualitas pelatihan kerja, kurangnya pelatihan dan kemahiran karyawan dan kurangnya evaluasi terhadap kinerja para karyawannya. Sehingga banyaknya *Complain* dari para pelanggan seperti: Pelayanan yang lambat, *complain* mengenai biaya potongan tidak jelas, dan terdapat kesalahan transaksi. Untuk memperbaiki kinerja karyawan, perusahaan dapat mengadakan pelatihan (*training*) kerja untuk meningkatkan kinerja para karyawannya.

Pelatihan biasanya untuk membantu karyawan mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerjanya. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti memberi judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja (*Training*) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Kantor Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam kegiatan *training* Pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Kantor Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai penulis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: Mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dalam kegiatan *training* pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Kantor Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Penulis mendapatkan hasil dari penelitian ini, dapat memberikan wawasan, pengetahuan, pengalaman, baru tentang kegiatan *training* pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCU Kapten A. Rivai Palembang. Serta membantu penulis dalam mengimplementasikan teori-teori yang telah didapat dalam mata kuliah yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dalam kegiatan *training* pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCU Kapten A. Rivai Palembang.

b. Bagi Perusahaan

Untuk perusahaan sebagai bahan masukan dan saran bagi perusahaan dan karyawan, tentang pentingnya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dalam kegiatan *training* pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCU Kapten A. Rivai Palembang.

c. Bagi Pembaca

Sebagai bahan pengetahuan dan sumber referensi bagi rekan-rekan mahasiswa dan pihak lainnya yang akan melakukan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini juga diharapkan sebagai bahan tambahan pustaka dan acuan bagi peneliti selanjutnya dalam penulisan dan penyusunan laporan akhir mengenai pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Metodologi Penelitian

1.4.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penulisan laporan akhir ini penulis membahas tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Penulis membatasi ruang lingkup ini pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCU Kapten A. Rivai Palembang, yang beralamat di Jalan Kapten A. Rivai No. 21, Sungai Pangeran, Kec. Ilir Timur 1, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30129.

1.4.2 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam triangulasi (Moleong, 2017).

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang dikumpulkan dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Data ini biasanya diperoleh melalui survei, eksperimen, atau pengumpulan data sekunder (Neuman, 2014).

b. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono: 2019:193). Data primer dalam laporan ini berupa data yang penulis kumpulkan langsung dari hasil kuesioner dengan para karyawan yang diajukan pada karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCU Kapten A. Rivai Palembang.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data (Sugiyono: 2019:193). Data sekunder didapatkan dari sumber yang dapat mendukung penelitian antara lain dari dokumentasi dan literatur. Data yang diperoleh berupa data pelatihan karyawan dan data kinerja pegawai untuk mendapatkan informasi mengenai pelatihan kerja karyawan dan kinerja karyawan.

1.4.3 Metode Pengumpulan Data

a. Riset Lapangan (*Field Research*)

1. Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengirim instrumen (kuesioner) kepada responden, untuk dijawab secara tertulis lalu dikembalikan lagi kepada peneliti. (Djaali: 2020:52).

Dalam hal ini penulis memberikan Kuisisioner kepada karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCU Kapten A. Rivai Palembang. Adapun jenis kuisisioner yang digunakan yaitu kuisisioner tertutup,

untuk membantu para responden agar menjawab analisis data terhadap kuisisioner yang sudah terkumpul. Kuisisioner yang digunakan oleh penulis yaitu menggunakan *google form*, dikarenakan responden terdapat 60 orang karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCU Kapten A. Rivai Palembang.

2. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain (Sugiyono: 2021:223). Dalam kegiatan ini penulis secara tidak langsung mencari dan mengumpulkan data dari berbagai kegiatan dan kondisi objektif yang terjadi.

b. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam riset kepustakaan ini penulis akan mengambil data-data atau informasi dengan cara mempelajari buku-buku atau referensi yang lain untuk mendapatkan keterangan yang berhubungan dengan masalah, agar dapat membandingkan antara teori dengan praktik di instansi.

1.4.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono: 2019:126).

Peneliti mengambil populasi yang berjumlah 60 karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCU Kapten A. Rivai Palembang.

b. Sampel

Pada penelitian ini penulis menggunakan Sampel Jenuh, sampel jenuh dilakukan jika anggota populasi terlalu sedikit, oleh sebab itu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel yang diambil adalah 60 orang karyawan yang terdapat pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCU Kapten A. Rivai Palembang.

c. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Yusi dan Idris (2012:64), definisi dari teknik pengambilan sampel yaitu: Teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh *sample* yang representative atau benar-benar dapat mewakili populasi.

Pada penelitian ini, jumlah sampel yang diambil pada penulisan laporan ini didasarkan pada *Non Probability Sampling*. *Non-probability sampling* adalah suatu prosedur pengambilan sampel yang tidak memperhatikan kaidah-kaidah peluang (*probability*). Biasanya tergantung pada kebijakan dan pengalaman serta subyektifitas dari peneliti. Bias dan *sampling error* pengambilan sampel ini tidak dapat ditentukan berdasarkan sampel yang terpilih. Sehingga kurang dapat dipertanggungjawabkan untuk analisis statistik.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan *sampling Accidental* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan penelitian

dapat digunakan sebagai sampel, apabila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2016).

1.4.5 Analisis Data

Teknik dan metode analisa data yang digunakan pada penelitian ini meliputi:

1. Metode Kualitatif

Metode kualitatif merupakan teknik penganalisaan yang tidak dapat diukur dalam skala numerik (Yusi dan Idris, 2012:5). Penulis memperoleh berbagai data kemudian menganalisisnya menggunakan *literature* buku yang ada kaitanya dengan permasalahan yang ada.

2. Metode Kuantitatif

Metode kuantitatif adalah teknik pengumpulan data yang diukur dalam skala numerik (Yusi dan Idris: 2012:102). Penulis menggunakan analisis data kuantitatif (angka/hitungan) sebagai bahan dasar untuk menghitung jumlah jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan. Penulis akan melakukan perhitungan hasil kuesioner dengan memanfaatkan aplikasi SPSS. Dengan melakukan pengujian di bawah ini:

a. Regresi Linear Sederhana

Menurut Gani dan Siti model regresi sederhana adalah model regresi yang menggambarkan hubungan fungsional antara dua variabel. Variabel pertama (Y) berperan sebagai variabel dependen, dan variabel kedua (X) berperan sebagai variabel independen. Pengujian kelayakan model regresi pada umumnya dilakukan dengan pemeriksaan nilai R (Koefisien Korelasi), R^2 (Koefisien Determinasi), dan uji F tidak dilakukan diregresi

seederhana, mengingat uji F sama dengan uji t (karena hanya satu variabel independen). Dengan demikian, pada regresi sederhana kelayakan model hanya pada besar nilai R dan R^2 .

Penulis memakai rumus linear sederhana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun rumus regresi linear sederhana menurut (Sugiyono: 2022:298) yaitu:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

e = error

b. Uji Validitas

Uji validitas adalah sebuah pengukuran terhadap data yang diolah untuk menunjukan sejauh mana alat pengukur dapat mengukur apa yang diukur (Setiawan dkk, 2015:72). Uji validitas digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner dan dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner.

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kehandalan data yang diperoleh untuk diteliti (Setiawan dkk, 2015:75).

d. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi dapat diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel independen. Apabila nilai koefisien korelasi (R) diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

e. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah ukuran statistik yang menggambarkan sejauh mana dua variabel berkorelasi satu sama lain. Nilai koefisien korelasi menunjukkan arah dan kekuatan hubungan antara dua variabel.

f. Skala Pengukuran

Pengukuran pengaruh pelatihan (*training*) terhadap kinerja karyawan akan menggunakan Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2009:132) “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Metode ini penulis gunakan untuk menghitung persentase jawaban atas kuesioner yang penulis bagikan kepada karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCU Kapten A. Rivai Palembang.

Berikut ini merupakan tabel skala pengukuran:

Tabel 1.1
Skala Pengukuran

Faktor yang Mempengaruhi	keterangan	Bobot Nilai
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: data diolah, 2024