

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan perindustrian yang semakin maju terbentuk persaingan yang semakin tajam sehingga setiap perusahaan dan para pelaku ekonomi harus mampu mengikuti, menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi serta memanfaatkan peluang sekaligus tantangan yang muncul. Investasi sumber daya manusia dan teknologi menempati posisi yang strategis dalam perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan dalam menghasilkan suatu produk barang ataupun jasa. Pemanfaatan sumber-sumber penting tersebut memerlukan kemampuan perusahaan dalam hal manajemen maupun teknis, sehingga mempunyai tingkat hasil guna dan daya guna yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dan asset yang berharga bagi perusahaan. Oleh sebab itu program perencanaan tenaga kerja, pengolahan, dan pengembangan sumber daya manusia menjadi program utama dalam efektifitas perusahaan, karena pencapaian tingkat efisiensi dan kemampuan bersaing juga bergantung pada baik buruknya program sumber daya manusia.

Sampai saat ini belum ada satupun perusahaan yang dapat mengoperasikan faktor produksi tanpa memanfaatkan tenaga kerja. Bahkan ada semacam kecenderungan makin besar perusahaan dari segi kuantitas dan kualitas, makin besar jumlah kebutuhan akan tenaga kerja. Meskipun telah ditemukan teknologi baru berupa mesin-mesin otomatis dan komputerisasi berupa perangkat

keras maupun perangkat lunak, tetapi bagi sebagian besar perusahaan belum dapat melaksanakan kegiatannya tanpa adanya tenaga kerja. Justru dengan semakin modernnya peralatan produksi (mesin-mesin), kebutuhan tenaga kerja yang profesional juga semakin meningkat. Problema tersebut menjadi tanggung jawab manajemen tenaga kerja untuk mencari jalan keluarnya. Salah satu jalan keluarnya adalah memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para tenaga kerja.

Berdasarkan hasil penelitian Valle, et al. 2000: 287 (dalam Willson Gustiawan) pelatihan merupakan satu diantara proses yang signifikan dalam fungsi manajemen sumber daya manusia suatu organisasi. Pelatihan memainkan peran dalam memelihara dan mengembangkan kemampuan individu dan organisasi secara keseluruhan. Penelitian lain juga menyatakan bahwa perubahan pada pengetahuan dan kebiasaan merupakan hasil dari pelatihan. Reaksi atas program pelatihan berkaitan dengan karakter personal dan situasional dalam persepsi peserta perihal dukungan manajemen, isi pelatihan berkaitan dengan pekerjaan mereka serta otoritas dan kebebasan mereka untuk memulai perubahan yang disarankan dalam pelatihan (Carrol and Nash, 1970:187).

Manusia merupakan faktor utama yang dapat menentukan kuantitas dan kualitas produk, maka organisasi yang baik dan ingin berhasil dalam mencapai tujuannya membutuhkan tenaga kerja yang mempunyai kemampuan, cakap, terampil, mempunyai kemauan dan kesungguhan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Dengan mencapai efisiensi dan efektifitas pada sumberdaya tersebut, maka kinerja akan meningkat sehingga mendorong pencapaian tujuan organisasi

(Bambang,1996). Untuk menghasilkan sumberdaya manusia yang dapat menyikapi perubahan yang terjadi dan memenuhi kualifikasi, salah satu cara adalah pendidikan dan pelatihan (Hartono, 2000). Dalam melaksanakan pelatihan, ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan antara lain: instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang.

Di tengah maraknya persaingan bisnis perbankan yang ketat, service atau pelayanan yang baik adalah hal yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya dalam bisnis ini. Untuk itu, service atau mutu layanan harus ditingkatkan untuk mempertahankan dan mengembangkan dari perusahaan itu sendiri. Bank juga harus bisa mengikuti perkembangan jaman kalau tidak ingin dianggap ketinggalan dengan bank pesaing lainnya. Dalam mengembangkan daya saing yang ketat dalam dunia bisnis harus memperhatikan faktor-faktor personilnya. Namun semua itu, tidak mungkin apabila masing-masing personil dalam usaha tersebut tidak dibekali dengan kemampuan dan ketrampilan yang memadai dan sesuai dengan ruang lingkup keinginan yang diharapkan oleh perusahaan.

Untuk itu perlu bagi perusahaan untuk mempersiapkan langkah-langkah pemecahannya guna menghadapi kesulitan-kesulitan yang dihadapi dan memperkecil resiko akibat adanya masalah tersebut. Dan untuk menjamin agar tiap-tiap bidang dalam bentuk usaha dilaksanakan oleh tenaga kerja dengan kecakapan dan keahlian dalam bidangnya masing-masing maka diperlukan adanya sebuah pelatihan, baik yang diadakan oleh perusahaan sendiri maupun

lembaga-lembaga profesional yang khusus mengadakan program pelatihan sumber daya manusia.

Terkait pelatihan karyawan, PT Bank Syariah Mandiri cabang Malang dalam menghadapi berbagai macam persaingan baik dengan bank syariah maupun konvensional, perusahaan telah memprogramkan pelatihan terhadap karyawannya. Berbagai pelatihan telah dilakukan di Bank Syariah Mandiri cabang Malang guna meningkatkan kinerja para pegawainya. Pelatihan tersebut berupa pelatihan umum dan pelatihan khusus yang dilakukan di tempat kerja maupun di luar tempat kerja. Program tersebut rutin dilakukan setiap 1 tahun sekali dan dilakukan min 2 kali sesuai intruksi dari kantor pusat (hasil wawancara dengan bagian personalia). Untuk mengikuti program pelatihan tersebut, karyawan diharuskan mengikuti tes terlebih dahulu. Pre-test tersebut dilakukan melalui program yang disebut dengan *Mandiri Syariah e-learning*. Proses pelatihan sepenuhnya dilakukan melalui media *E-Learning*. Pembelajaran melalui *E-Learning* dimulai dari proses pendaftaran, pelatihan, test dan evaluasi sampai dengan penerbitan sertifikat pelatihan.

Dalam tes tersebut, jika karyawan tidak dapat memenuhi standar nilai di atas 70 maka, tidak dapat mengikuti pelatihan. Tujuan dilakukannya tes tersebut adalah untuk mendapatkan peserta yang memiliki kemampuan dan kemauan tinggi dalam mengikuti pelatihan. Sebagaimana telah diprogramkan, pelatihan di bank Syariah Mandiri cabang Malang bertujuan untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan karyawan, membantu dalam memahami dan menyelesaikan

pekerjaan, dan menjadi salah satu cara untuk promosi jabatan. Hal ini sesuai dengan pendapat Bambang Wahyudi (2002: 124) yang mengatakan bahwa pelatihan menurut Cascio adalah suatu proses yang memungkinkan seseorang memperoleh keahlian atau pengetahuan yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan jabatan. Diharapkan dengan adanya program pelatihan dengan prosedur yang dibuat, karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Malang benar-benar memanfaatkan fasilitas yang diberikan perusahaan sehingga hasilnya dapat berpengaruh terhadap kinerja.

Pelatihan terdiri atas program-program yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pada tingkat individu, kelompok dan organisasi. Kinerja yang meningkat pada gilirannya menyiratkan bahwa terdapat perubahan yang dapat diukur dalam hal pengetahuan, keahlian, sikap, dan perilaku sosial yang menuju pada prestasi kerja karyawan sendiri (Simamora, 1997:346). Kinerja karyawan merupakan kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Cormick dan Tiffin 1980 dalam Sutrisno 2010:172). Pencapaian hasil kerja ditentukan oleh karyawan yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, artinya karyawan yang memiliki tanggungjawab, mampu melaksanakan pekerjaannya tepat waktu dan dapat mencapai target yang telah ditentukan. Adapun parameter kinerja meliputi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Dari uraian pernyataan tersebut dapat dilihat letak pentingnya pelatihan, dimana dengan adanya pelatihan yang dilaksanakan secara teratur oleh perusahaan akan dapat membantu meningkatkan

pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan dari para karyawan, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik.

Kebutuhan karyawan akan pelatihan harus dikaitkan dengan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan akan tugas atau pekerjaan karyawan. Kalau tidak maka akan terjadi pelatihan yang salah arah. Dengan kata lain efektifitas dan efisiensi pelatihan tidak bakal terjadi. Hal ini akan terlihat pada kinerja karyawan dan perusahaan yang berada di bawah standar. Penilaian kebutuhan karyawan akan pelatihan menentukan apakah terjadi perbedaan antara syarat-syarat pekerjaan dan ketrampilan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka timbul keinginan untuk mengkaji lebih dalam mengenai keterkaitan pelatihan karyawan terhadap kinerja, sehingga peneliti berminat melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Implementasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri cabang Malang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Apa saja jenis-jenis pelatihan yang dilakukan oleh Bank Syariah Mandiri cabang Malang?
2. Apakah variabel pelatihan (Instruktur(X_1), Materi pelatihan(X_2), Metode pelatihan(X_3), Peserta pelatihan(X_4)) berpengaruh baik secara parsial

maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri cabang Malang?

3. Variabel pelatihan (Instruktur(X_1), Materi pelatihan(X_2), Metode pelatihan (X_3), Peserta pelatihan(X_4) manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri cabang Malang?

1.3 Tujuan

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan jenis-jenis pelatihan yang dilakukan oleh Bank Syariah Mandiri cabang Malang.
2. Untuk menguji dan menganalisis baik secara parsial maupun simultan apakah variabel pelatihan Instruktur(X_1), Materi pelatihan(X_2), Metode pelatihan(X_3), Peserta pelatihan(X_4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri cabang Malang.
3. Untuk menguji dan menganalisis variabel pelatihan Instruktur(X_1), Materi pelatihan(X_2), Metode pelatihan(X_3), Peserta pelatihan(X_4) manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri cabang Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat menerapkan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah dan di lapangan. Dan juga sebagai pendalaman dan pemahaman tentang teori yang berkaitan dengan pelatihan dan kinerja karyawan.

2. Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan tentang implementasi pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri cabang Malang agar dijadikan pertimbangan dan perbaikan bagi kelangsungan organisasi ke depan.

3. Bagi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Dapat memberikan sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang pelatihan dan kinerja karyawan. Dan juga sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan tema pelatihan dan kinerja.

1.5 Batasan Penelitian

Untuk menyederhanakan permasalahan agar pembahasan masalah mengarah pada tujuan yang akan dicapai, maka dalam penelitian ini yang akan diteliti adalah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri cabang Malang.