

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Organisasi dapat bekerja secara efektif, hal tersebut tidak hanya bergantung dengan adanya modal finansial yang besar, fasilitas lengkap, peralatan berteknologi tinggi, dan tersedianya bahan baku yang baik. Akan tetapi, memerlukan sumber daya manusia yang bermutu. Faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, sehingga perlu dikelola dengan baik, yaitu peran sumber daya manusia. Dengan cara ini, kualitas sumber daya manusianya tinggi. Untuk menghasilkan sumber daya manusia berkualitas, diperlukan manajemen sumber daya manusia (SDM). Proses pengorganisasian dan pengelolaan karyawan agar dapat beroperasi secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan adalah dengan menggunakan manajemen sumber daya manusia. Melalui pengelolaan sumber daya manusia dapat dijadikan pendorong untuk mengembangkan sumber daya manusia, sehingga memiliki potensi dan dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan.

Dengan manajemen sumber daya manusia merupakan cara pengelolaan sumber daya manusia untuk menerapkan fungsi operasional maupun fungsi manajemen. Dengan begitu, rencana yang ditetapkan perusahaan dapat terwujud. Fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu membuat rencana, pengorganisasian, memberi arahan, pengoordinasian, serta supervisi. Kegunaan operasional manajemen sumber daya manusia yaitu melakukan analisis dan membuat desain pekerjaan, membuat perencanaan, seleksi, penempatan, pengembangan, kompensasi, memotivasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan (Sinambela, 2016 hlm. 9). Sumber daya manusia perlu dikembangkan supaya menjadi terampil, berpengetahuan, dan berperilaku yang dapat diandalkan.

Sumber daya manusia jika sudah mempunyai pengetahuan dan ketrampilan tentang pekerjaannya, dapat menciptakan keberhasilan pencapaian tujuan dari perusahaan. Pencapaian perusahaan dapat berhasil, dapat dipengaruhi oleh peran dan juga kinerja karyawan. Faktor penentu dari berhasil atau tidaknya tujuan dari suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan sumber daya manusia. Menurut Anggraini, maksud dari kinerja adalah hasil dari karya individu dari segi kualitas dan kuantitas, baik itu penampilan individu ataupun kelompok secara keseluruhan didalam suatu organisasi. Hasil kerja sesuai standar pencapaian perusahaan, sementara kuantitas dalam berkaitan dengan jumlah hasil pekerjaan dari karyawan disebut dengan kualitas (Anggraini, 2019). Sedangkan menurut Kasmir, kinerja merupakan hasil kerja organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa karakteristik individu, pengharapan, motivasi, dan juga dilakukan penilaian oleh mengenai pencapaian dari hasil kerja (Kasmir, 2016 hlm. 182).

Untuk dapat tercapainya tujuan dari perusahaan, setiap individu di dalam perusahaan harus meningkatkan kinerjanya. Apabila kinerja individu meningkat, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Upaya yang dapat dilakukan agar kinerja karyawan meningkat dapat dilakukan dengan memberikan pengetahuan serta ketrampilan untuk menunjang pekerjaan karyawan. Jika karyawan sudah memiliki pengetahuan serta ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan begitu karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar yang dibuat perusahaan. Karyawan yang mengikuti standar perusahaan, menunjukkan karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik. Dengan begitu, karyawan dapat berperan untuk tercapai tujuan perusahaan.

Hasil kerja karyawan yang baik, merupakan harapan setiap perusahaan, begitupun PT Bank DKI. Bank DKI salah satu bank di Indonesia, sudah berdiri dari 11 April tahun 1961. Bank DKI bertujuan dalam pertumbuhan ekonomi, pembangunan di Daerah dalam segala bidang, dan juga bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup rakyat. Untuk memfokuskan penelitian, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian pada PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan.

Sebagai perusahaan yang memiliki tujuan dalam mendorong pembangunan daerah, dan pertumbuhan perekonomian untuk meningkatkan taraf hidup rakyat,

Faura Zillah, 2021

***PENGARUH PELATIHAN, PENGAWASAN, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK DKI CABANG PERMATA
HIJAU JAKARTA SELATAN***

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

maka PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan berusaha memberikan pelayanan yang terbaik untuk nasabah, agar dapat meningkatkan kualitas dari segi pelayanan yang diimbangi dengan ketrampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan pekerjaannya. Jika karyawan sudah memiliki ketrampilan dan pengetahuan yang memadai, maka dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Namun, pada kenyataannya kinerja pegawai pada PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan dikatakan masih belum maksimal, hal ini dibuktikan melalui data penilaian kinerja yang dihasilkan karyawan dari tahun 2018-2020. Data penilaian hasil kerja PT Bank Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan sebagai berikut:

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan Tahun 2018-2020

Range Nilai	Yudisium	Tahun		
		2018	2019	2020
>420	Sangat Memuaskan (SM)	9,57%	5,7%	4,86%
>380-420	Memuaskan (M)	37,50%	42,83%	28,80%
>300-380	Baik (B)	47,10%	45,60%	47,86%
>270-300	Cukup Baik (CB)	1,54%	3,90%	14,01%
<270	Kurang Baik (KB)	4,29%	1,97%	4,47%
		100%	100%	100%

Sumber: Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan Tahun 2018-2020

Serupa Tabel di atas, mencatat kinerja pegawai PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan mengalami penurunan. Pada tahun 2018 karyawan yang memperoleh kinerja sangat memuaskan sebesar 9,57%, sedangkan pada tahun 2019, mengalami penurunan menjadi sebesar 5,7% . Pada tahun 2020, hasil kinerja dari karyawan PT. Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan kembali mengalami penurunan menjadi 4,86%. Selain itu, ditahun 2018 karyawan yang mendapatkan yudisium kinerja yang kurang baik sebesar 4,29%, lalu mengalami penurunan di tahun 2019 menjadi 1,97%, dan di tahun 2020 karyawan yang mendapatkan yudisium kinerja yang kurang baik, mengalami peningkatan kembali menjadi 4,47%.

Faura Zillah, 2021

PENGARUH PELATIHAN, PENGAWASAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK DKI CABANG PERMATA HIJAU JAKARTA SELATAN

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Belum optimalnya kinerja karyawan dikatakan masih, karena tidak sesuai dengan target yang diharapkan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan. Target yang ditetapkan yaitu mengharapakan seluruh karyawan memperoleh yudisium kinerja yang sangat memuaskan, apalagi perusahaan tersebut membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja sangat maksimal demi tercapai tujuan.

Hasil wawancara dengan wakil pimpinan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan yang menyatakan bahwa kinerja dari karyawan masih belum maksimal, dikarenakan masih kurangnya kegiatan pelatihan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan 2003, setiap tenaga kerja berhak mendapat, meningkatkan, dan mengembangkan ketrampilan sesuai bakat, minat & mengasah kemampuan melalui pelatihan. Pelatihan memiliki arti yaitu suatu rancangan mengenai aktivitas yang bertujuan untuk memberi ketrampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan seseorang, dan dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan di perusahaan (Kasmir, 2016 hlm. 125). Akan tetapi, pelatihan yang diberikan oleh karyawan pada PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan hanya dilakukan kepada perwakilan dari karyawan, dimana tidak semua karyawan mengikuti pelatihan yang telah diberikan. Hal ini mengakibatkan kesenjangan, dimana tidak semua karyawan dibekali pengetahuan dan ketrampilan untuk berkembang dan melakukan pembaharuan untuk menjalani pekerjaan saat ini. Sehingga akan berakibat kinerja yang dihasilkan menjadi kurang maksimal tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Faktor lain yang membuat kurang maksimalnya kinerja karyawan juga diduga karena kurangnya pengawasan secara langsung oleh pimpinan. Pengawasan adalah aktivitas yang dilakukan pada saat aktivitas sedang berlangsung, dengan begitu segala tindakan sesuai dengan apa yang telah ditentukan dapat segera diperbaiki, sehingga tidak terjadi penyimpangan (Busro, 2018 hlm. 141). Pada PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan, dimana sistem pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan yaitu melalui pantauan Closed Circuit Television CCTV yang berada di ruangan wakil pimpinan. Sehingga setiap kegiatan karyawan dalam menjalankan tugas tidak secara

Faura Zillah, 2021

***PENGARUH PELATIHAN, PENGAWASAN, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK DKI CABANG PERMATA
HIJAU JAKARTA SELATAN***

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

langsung dapat diawasi oleh pimpinan. Pengawasan yang dilakukan dari pantauan CCTV, tidak dapat mengawasi karyawan secara keseluruhan, dan hanya dari sudut tertentu. Hal tersebut memungkinkan tugas yang dikerjakan karyawan menjadi kurang maksimal, dan seringkali terjadi kesalahan dalam pembuatan laporan, kurang ketelitian dalam menginput data nasabah, pelayanan kerja yang diberikan kepada nasabah masih kurang maksimal, dan masih kurang sigap dalam menanggapi keluhan dari nasabah.

Faktor lain yang dapat menyebabkan hasil kerja karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan kurang maksimal diduga karena disiplin kerja karyawan yang masih rendah. Kesadaran karyawan agar patuh peraturan, norma yang berlaku di perusahaan disebut disiplin kerja (Sinambela, 2016 hlm. 335). Disiplin kerja, memastikan setiap tata tertib, kelancaran dalam melakukan tugas, dengan begitu hasil kerja menjadi optimal, sehingga tercapainya target perusahaan. Pada kenyataannya, masih terdapat karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan yang sering terlambat datang ke kantor. Karyawan seharusnya sudah sampai di kantor sebelum pukul 08.00 WIB untuk mengikuti briefing.

Untuk membandingkan penelitian yang sedang dilakukan, peneliti menjadikan beberapa penelitian terdahulu sebagai perbandingan fenomena yang diteliti. Hasil yang diperoleh dari penelitian Astuti & Sari, dimana hasilnya menunjukkan pelatihan & kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Astuti & Sari, 2018). Lalu, penelitian Harianto & Saputra, hasilnya menunjukkan pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Harianto & Saputra, 2020). Namun, hasil penelitian sebelumnya mencatat bahwa supervisi dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan, tetapi kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Lukas, dkk, 2017). Kelibudin juga mengatakan hal yang sama, yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Kelibudin, dkk, 2020). Kesenjangan hasil dari beberapa penelitian tersebut menjadi sebuah research GAP dari penelitian ini.

Dari fenomena yang terjadi di PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan tersebut terkait dengan Kinerja Karyawan memiliki ikatan pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja.

Faura Zillah, 2021

***PENGARUH PELATIHAN, PENGAWASAN, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK DKI CABANG PERMATA
HIJAU JAKARTA SELATAN***

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Sehingga permasalahan tersebut yang melatar belakangi peneliti ingin mengangkat sebuah judul penelitian yaitu **“Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan”**

I.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan deskripsi latar belakang, rumusan masalah yang diajukan berikut ini:

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan?
4. Apakah terdapat pengaruh pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui & membuktikan:

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan.
2. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan.
4. Pengaruh pelatihan, pengawasan, disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan.

I.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, diharapkan penelitian ini membawa manfaat. Berikut manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

1. Aspek teoritis:
 - a. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi penelitian selanjutnya dengan topik dan fenomena serupa dalam penelitian ini.
 - b. Melalui pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja, pembaca dapat menambah wawasan mengenai pentingnya kualitas sumber daya manusia.
2. Aspek praktis:
 - a. Bagi para karyawan maupun calon karyawan, penelitian ini dapat memberikan dampak positif dan memotivasi karyawan agar memperbaharui pengetahuan dan keterampilan untuk menunjang pekerjaan dan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Bagi akademisi, agar dapat menambah pengetahuan dan ketrampilan, serta dapat diaplikasikan dalam praktik, dan turut menjadi suatu pengembangan ilmu bidang sumber daya manusia.