

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah sarana kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan bersama. Dalam suasana wabah seperti ini, setiap karyawan harus memiliki kompetensi tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing yang sesuai dengan tugasnya. Sumber daya manusia adalah salah satu asset organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang baik dapat diharapkan mampu menjawab semua tantangan yang ada agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting organisasi karena perannya sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Perusahaan yang telah didukung oleh sarana dan prasarana, tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan perusahaan tidak akan terealisasi dengan baik. Hal ini dikemukakan oleh Ivancevich & Kenopaske (2013). Perusahaan akan menuntut karyawan atau sumber daya manusia untuk beradaptasi akan sistem-sistem yang berlaku dalam perusahaan, serta mengembangkan diri agar dapat terus meningkatnya kinerjanya.

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa ikut sertakan mereka, aktivitas tidak akan terjadi, karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Hasibuan (2007:12) menyebut bahwa "karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan

tenaganya) dan mendapatkan kompetensi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Oleh karena itu, perlu adanya pengembangan sumber daya manusia dengan memberikan perhatian secara khusus dalam upaya peningkatan keterampilan melalui pelatihan karyawan.

Dengan adanya potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna, dan berprestasi optimal guna mencapai tujuan organisasi. Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka organisasi dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawan lebih terampil dan terlatih dalam mengejakan tugasnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Dessler (2010:280).

Menurut Hatto (1997:118), pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan harus dikaitkan dengan pekerjaan yang akan dihadapi oleh pembelajaran. Disebut bahwa "*adults need to be concurrentwith work, there by supporting the work-related needs to be concurrentwith work, there by supporting the work-related needs of learners*" Hatto (1997:118). Konsep tersebut menunjukkan bahwa pelatihan perlu dikaitkan dengan pemberian keterampilan yang tepat dan pekerjaan sesuai kebutuhan pembelajaran, sehingga program pelatihan perlu dibuat bersamaan dan didukung oleh kebutuhan pekerjaan yang akan dihadapi pembelajaran.

Pelatihan dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas karyawan. Jadi, pelatihan merupakan proses perubahan dan kegiatan jangka pendek, yang menghasilkan sebuah dampak perubahan jangka panjang bagi karyawanmaupun organisasi itu sendiri dalam cakupan memanfaatkan maupun dimanfaatkan oleh perusahaan. Terdapat

beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan. Berhasil tidaknya pelatih dipengaruhi oleh beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan pelatihan agar karyawan dapat memahami dan menyerap ilmu keterampilan pada saat pelatihan sehingga apa yang dihasilkan pelatih sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan yaitu karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan kinerjanya semakin meningkat. Faktor-faktor yang menunjukkan pelatihan kearah keberhasilan menurut Rivai (2004:173), antara lain: materi/isi, metode, instruktur, tujuan, lingkungan penunjang dan peserta.

Materi yang digunakan dalam suatu latihan harus ada hubungan dengan kebutuhan perusahaan yang melakukan pelatihan. Materi merupakan pedoman kegiatan belajar mengajar dalam mengembangkan kemampuan karyawan, serta materi yang harus disesuaikan dengan rencana perusahaan, kebutuhan dan waktu yang direncanakan. Kualitas dari materi pelatihan merupakan hal yang perlu diperhatikan sebab semakin berkualitas isi atau materinya akan semakin mengoptimalkan manfaat dari pelatihan yang berarti efektivitas pelatihan dapat tercapai. Rivai (2004:240), Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang dibutuhkan.

Menurut Kasmir (2016:145) "Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik, demikian pula sebaliknya" untuk itu bahan material yang tepat untuk pembelajaran (kasus-kasus, masalah-masalah, penguraian diskusi, daftar bacaan) juga harus disediakan. Materi pelatihan akan dijelaskan melalui metode

pelatihan yang telah dipilih oleh pihak perusahaan. Untuk itu pemilihan metode pelatihan hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan, serta membutuhkan metode yang tepat agar materi pelatihan tersebut dapat dengan mudah diresap dan di pahami oleh para karyawan yang menjadi peserta pelatihan.

Menurut Wagonhurst (2002:55) Metode pelatihan berarti pilihan cara penyampaian yang digunakan selama pelatihan itu berlangsung. Beberapa metode tersebut menurut Wagonhurst meliputi *lecture, guest facilitators, and video tape material*. Sedangkan menurut Hardjana (2001) metode *training* adalah cara yang ditempuh dan langkah-langkah yang diambil untuk mencapai tujuan *training*, baik secara keseluruhan maupun per sesi. Berarti metode pelatihan yang di lakukan dalam menyajikan dan melaksanakan proses pembelajaran, oleh pelatih atau instruktur waktu melaksanakan pelatihan harus sesederhana mungkin agar mudah di pahami oleh karyawan sebagai peserta pelatihan sehinggadapat di aplikasikan di tempat kerja dan akan berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Karyawan yang memiliki kemampuan kerja memadai diharapkan memberikan implementasi terhadap peningkatan kinerjanya sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, dan profesional. Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh organisasi agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tujuan dari adanya pelatihan kerja karyawan adalah untuk

memperbaiki kinerja karyawan sehingga karyawan lebih terampil dalam melaksanakan tugas dan menggunakan alat produksi yang ada.

Pengaruh peningkatan kinerja karyawan dapat diperoleh dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari lingkungan sekitar karyawan bekerja. Kinerja karyawan dapat meningkat ketika bekerja apabila karyawan sudah memahami bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya. Dalam kasus ini, perusahaan biasanya akan memberikan bekal atau persiapan bagi setiap karyawan barunya untuk lebih mengenal pekerjaannya dan akan tetap memberikan bimbingan pembelajaran seiring berjalannya waktu dengan tujuan agar karyawan mampu untuk tetap mengembangkan kemampuannya dalam bekerja.

Pelatihan akan menentukan kinerja karyawan, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik. Pelatihan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang (Rivai 2009:212). Kemampuan seseorang karyawan merupakan nilai yang dimilikinya untuk menjadikan suatu kekuatan dalam menanggapi setiap kejadian-kejadian atau persoalan dilingkungan pekerjaan, kemampuan individu yang terbentuk dengan baik akan memberikan pengaruh positif dengan kinerja organisasi. Menurut pendapat Robbins (2000:96) tingkat kinerja karyawan akan sangat tergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh materi pelatihan dan metode pelatihan terhadap kinerja karyawan sudah beberapa kali dilakukan oleh beberapa peneliti

dan hasil penelitian membuktikan adanya *gap research*, salah satu penelitian tersebut dilakukan oleh RiriAinun dan anita (2016) tentang Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung, hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial dapat dilihat variabel bebas yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel Peserta. Sedangkan variabel tujuan, sasaran, pelatih, materi dan metode pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena kurang maksimalnya program pelatihan yang dilaksanakan, sehingga menyebabkan kelima variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan di dalam program pelatihan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung.

Namun dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Rizaldi dan Mochamad (2018) tentang Pengaruh Metode pelatihan dan Materi pelatihan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan. (Studi Pada Karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri) hasil penelitiannya membuktikan Variabel metode pelatihan dan materi pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan kerja, variabel metode pelatihan dan materi pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan variabel kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri.

Mengelola sumber daya manusia dalam suatu perusahaan khususnya perbankan bukanlah hal yang mudah. Oleh karena itu perusahaan berinisiatif untuk mengadakan program pelatihan bagi karyawan, dengan materi pelatihan dan metode pelatihan yang tepat karena dapat meningkatkan kinerjanya. PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Ternate merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan yang melayani kebutuhan

masyarakat, dengan usaha dan tugas pokok yang diarahkan kepada perbaikan ekonomi rakyat pembangunan ekonomi nasional dengan mengutamakan sektor industri, sehingga kemampuan karyawan menjadi suatu tolak ukur yang harus diperhatikan dalam hal melayani dan pencapaian target keuntungan dan tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan itu semua maka kemampuan para karyawan harus terus diasah dan ditingkatkan melalui pelatihan-pelatihan, dengan materi pelatihan dan metode pelatihan yang tepat dan mudah di pahami.

Hasil pengamatan dan informasi yang penulis dapat dari seorang karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Ternate, mengatakan bahwa, perusahaan melaksanakan pelatihan dengan materi pelatihan dan metode pelatihan yang tepat di setiap bagian yang ada di perusahaan agar karyawan dapat dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang di berikan dengan baik, namun hasil pengamatan dan wawancara kepada seorang nasabah, semua itu terlihat masih jauh dari harapan yang diinginkan, hal ini terlihat dari masih ada beberapa karyawan, yang belum paham dengan prosedur kerja pada masing-masing bagian, seperti terlambat dalam melayani nasabah, nomor antrian di ambil duluan oleh petugas jaga, walaupun nasabah belum ada, itu karena ada hubungan kekeluargaan dan pertemanan serta kurang adanya dukungan dan perhatian yang serius dari pimpinan mengenai pengembangan sumberdaya manusia dan kurangnya pengarahan-pengarahan yang berkaitan dengan prosedur kerja, sehingga kemampuan karyawan tidak terarah dengan baik, sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas penulis tertarik untuk menelitinya lebih lanjut kedalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Materi Pelatihan dan Metode Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Ternate”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah materi pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Ternate.
2. Apakah metode pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Ternate.
3. Apakah materi pelatihan dan metode pelatihan secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Ternate.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh materi pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Ternate.
2. Untuk mengetahui pengaruh metode pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Ternate.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (*simultan*) antara materi pelatihan dan metode pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Ternate.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari kegiatan penelitian ini yakni:

1. Sebagai bahan informasi bagi pimpinan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Ternate dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, dan pelatihan merupakan faktor penting yang harus dilakukan dengan materi pelatihan dan metode pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja dalam perusahaan.
2. Sebagai bahan acuan dan bahan perbandingan bagi penelitidimasa yang akan datang.