

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak berjalannya suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan harapan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan dan merupakan hal yang paling penting dalam berjalannya suatu perusahaan. Perkembangan secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh terhadap perusahaan dan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Perkembangan perusahaan yang semakin beragam semakin membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang kompleks dan berkualitas. Di era globalisasi saat ini, perusahaan-perusahaan di Indonesia menghadapi persaingan yang ketat dengan perusahaan dalam maupun luar negeri. Oleh karena itu, untuk dapat bertahan, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keunggulan yang kompetitif.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia umumnya menitikberatkan pada pendidikan dan pelatihan karena pendidikan dan pelatihan merupakan cara terpenting untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia akan memberikan pengaruh yang besar terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan dengan sumber daya yang berkualitas akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Perusahaan harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki agar tercapainya tujuan serta perlu memiliki strategi pengembangan sumber daya manusianya agar kinerja sumber daya manusia yang dimiliki akan dapat disalurkan sesuai kebutuhan. Perusahaan harus menjadi suatu lembaga yang menyediakan kesempatan untuk berkembang dan pemenuhan kebutuhan untuk karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tugas

yang dibebankan kepadanya. Untuk mencapai kinerja karyawan yang memuaskan, maka perusahaan harus menyediakan ruang untuk berkembang bagi para pekerja melalui beberapa tahap. Untuk itu, kemampuan sumber daya manusia harus ditingkatkan. (Mangkunegara, 2017)

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor salah satunya adalah pelatihan kerja, Menurut Simamora dalam Ni'mah et al., (2022) pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman ataupun mengubah sikap seorang individu. Pelatihan karyawan yang diberikan oleh perusahaan merupakan salah satu kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi finansial. Kompensasi finansial merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan sengaja memberikan penghargaan seperti kompensasi finansial kepada karyawan agar mereka lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja.

Selain pelatihan dan kompensasi finansial, disiplin kerja juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu sikap yang perlu dimiliki oleh setiap pekerja. Disiplin adalah suatu cara yang digunakan untuk mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi norma sosial yang berlaku. (Afandi, 2018)

Hasil penelitian oleh Agustin dan Aulita (2021) memperlihatkan bahwa kompensasi finansial dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja para karyawan dan kompensasi finansial yang diberikan, maka semakin baik pula kinerja karyawan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nazir et al. (2019) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka semakin baik pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan untuk perusahaan.

PT. Bank Central Asia, Tbk adalah perusahaan yang bergerak dibidang perbankan yang melayani transaksi perbankan untuk masyarakat Indonesia di berbagai daerah di Indonesia. Perusahaan ini dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan terpercaya. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang handal, kompeten, professional, dan berkualitas. Dengan mempunyai karyawan dengan kinerja yang tinggi, maka produktifitas dan layanan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat tetap bertahan dan bersaing secara global.

PT Bank Central Asia, Tbk mengukur kinerja karyawannya melalui penilaian yang diberikan oleh nasabah kepada aktivitas yang dilakukan oleh karyawannya dan melalui penilaian setiap tahun melalui kepala divisi masing-masing. PT Bank Central Asia, Tbk memperlakukan sistem kinerja karyawan yang cukup ketat sehingga komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat dilihat melalui rekapitulasi kinerja karyawan seperti pada tabel berikut.

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk

No.	Indikator	Target	Capaian		
			2019	2020	2021
1.	Kualitas Kerja	100%	85%	93%	95%
2.	Kuantitas Kerja	100%	90%	85%	92%
3.	Pelaksanaan Tugas	100%	93%	90%	95%
4.	Tanggung Jawab	100%	90%	87%	95%
	Total	100%	90%	88,75%	94,25%

Sumber : HRD PT Bank Central Asia, Tbk.

Berdasarkan tabel diatas, kinerja karyawan PT Bank Central Asia, Tbk belum mencapai target yang ditentukan dan masih terdapat hasil yang fluktuatif dari tahun 2019 hingga 2021. Pada tahun 2020 terjadi penurunan presentase pada kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tetapi pada tahun 2021 terjadi peningkatan jumlah presentase pada masing-masing indikator kinerja

karyawan. Total presentase dari semua indikator kinerja karyawan pada tahun 2019 hingga 2021 menunjukkan hasil yang fluktuatif dan belum mencapai target yang ditentukan. Oleh sebab itu, perusahaan berusaha mencari solusi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan serta mencari solusi agar dapat mencapai target yang ditentukan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK CENTRAL ASIA, TBK KANTOR CABANG UTAMA WISMA MILLENIA”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan kajian yang telah dikemukakan dari latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Utama Wisma Millenia?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Utama Wisma Millenia?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Utama Wisma Millenia?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Dalam sebuah penelitian selalu mempunyai arahan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan penelitian ini, diharapkan dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Utama Wisma Millenia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Utama Wisma Millenia.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia,Tbk Kantor Cabang Utama Wisma Millenia.

Dengan terlaksana tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diinginkan dapat menyampaikan kegunaan sebagai berikut:

1. Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk meningkatkan metode penelitian yang digunakan tentang pengaruh pelatihan,kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan objek yang lebih luas.

2. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, serta menjadi rujukan untuk para peneliti selanjutnya untuk melaksanakan penelitian terhadap pelatihan,kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang penting untuk peneliti dalam meningkatkan pengaruh pelatihan,kompensasi finansial,dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia,Tbk.