

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Semua Bank pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi bank tersebut. Selain bank pemerintah, bank swasta juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan layanan kepada publik atau masyarakat. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung oleh keberhasilan individu itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. (Parlinda, V. dan Wahyuddin, M. 2008).

Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gaji karyawan, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan ada juga yang tidak (Parlinda, V. dan Wahyuddin, M. 2008).

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik, tentu saja kinerja karyawan itu dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada publik, seperti pada Bank Kalsel yang memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Harus diakui bahwa semakin tinggi kuantitas tenaga kerja, problema yang timbul semakin kompleks. Problema tersebut menjadi tanggung jawab manajemen untuk mencari jalan keluarnya. Salah satu jalan yang harus ditempuh manajemen tenaga kerja yang sekaligus merupakan salah satu fungsinya adalah memberikan motivasi dan pelatihan kepada tenaga kerja.

Menurut Stokes (1966:92) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, motivasi kerja juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Hal ini memperlihatkan bahwa motivasi muncul karena adanya suatu kebutuhan. Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan yang dialami individu. Kekurangan dapat bersifat fisiologis (kebutuhan dasar manusia), psikologis (kebutuhan akan harga diri) atau, sosiologis (kebutuhan berinteraksi sosial). Kebutuhan tersebut didorong dan diarahkan untuk mengurangi kekurangan akan kebutuhan. Pemahaman yang baik mengenai motivasi dapat menjadi suatu alat yang berharga untuk memahami munculnya perilaku tertentu dalam organisasi, memprediksi efek dari setiap tindakan dari manajerial dan mengarahkan perilaku agar sasaran organisasi dan individu dapat tercapai.

Berdasarkan pendapat Andrew E. Sikula dapat dikemukakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara 2005:226).

Sedangkan menurut Manullang (2004:203) pelatihan diartikan sebagai imbalan kegiatan perusahaan yang didesain untuk mamperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga pegawai yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Para majikan menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para pegawai menjadi lebih terampil, dan karenanya lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut juga harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika para pegawai sedang dilatih.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Rivai, 2004:309 dalam Permatasari, F.F. 2009). Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sehingga, dalam hal ini kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pada Bank Kalsel sendiri, khususnya Bank Kalsel Cabang Kandangan telah ada sistem reward sebagai bentuk motivasi bagi karyawan yang bisa mencapai target kinerja pada masing-masing bagian. *Reward* yang diberikan berupa bonus/insentif, sedangkan selain itu yang menjadi pemacu motivasi karyawan Bank Kalsel adalah promosi jabatan.

Sementara itu dalam rangka mengembangkan kompetensi dan karir serta menciptakan SDM yang berkualitas, Bank Kalsel menjalankan pembelajaran dan pengembangan (*Learning dan Development/L&D*) yang meliputi:

1). *Inhouse Training* (IHT)

Adalah program pelatihan yang dilakukan dengan peserta secara keseluruhan bersasal dari pegawai atas kerjasama dengan pihak luar sebagai penyedia jasa dan instruktur atau dikelola sendiri oleh bank dengan menggunakan pegawai sebagai instruktur.

2). Pelatihan khusus

- a.) *On Job Training* (OJT) merupakan program yang diselenggarakan dengan melibatkan pegawai dalam situasi kerja yang nyata dilapangan. Teori, prosedur dan segala informasi lainnya yang sudah diperoleh dikelas coba diterapkan dalam konteks sesungguhnya.
- b). Tutorial, dalam bentuk proses transfer keterampilan dan pengetahuan diri dari seorang ahli kepada pegawai melalui serangkaian kelas, diskusi dan nerasi lainnya.
- c). *Monitoring* adalah proses transfer kapabilitas strategis dari pegawai ahli atau yang berprestasi kepada pegawai lainnya melalui hubungan formal dan jangka panjang, yang melibatkan pembinaan, pelatihan, konseling dan umpan balik untuk mendorong pencapaian sasaran strategis perusahaan.

1.2. Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Cabang Kandangan?
- 2) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Cabang Kandangan?
- 3) Bagaimana pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Cabang Kandangan?

1.3. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap setiap karyawan Bank Kalsel Cabang Kandangan
- 2) Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap setiap karyawan Bank Kalsel Cabang Kandangan
- 3) Untuk mengetahui apakah motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Kalsel Cabang Kandangan

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat teoritis

- 1) Untuk menambah wawasan atau pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- 2) Dapat digunakan sebagai bahan acuan dan pembanding bagi penelitian yang serupa.

1.4.2. Manfaat praktis

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh penulis berharap bahwa penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat sebagai bahan masukan bagi Bank Kalsel Cabang Kandungan dalam mengembangkan program-program motivasi dan pelatihan dimasa yang akan datang.