

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan di era globalisasi saat ini membuat persaingan bisnis antara perusahaan semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk tetap *eksis* dan terus berkembang. Jika ingin bersaing di era globalisasi pada masa saat ini. Perusahaan dituntut harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia dengan efektif dan efisien sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan haruslah memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas, mengingat karyawan adalah sebagai penentu sukses atau tidaknya perusahaan tersebut.

Ini sejalan dengan pendapat dari Hasibuan (2019:10) yang mengatakan “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.” Dan menurut pendapat dari Michael Armstrong dalam (Hamali, 2016:1) mengatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.

Berdasarkan Informasi dari (Business News Indonesia, 2022) Bank BTN mendapatkan beberapa penghargaan dari penjurian *Human Capital & Performance Award 2022* yaitu *The Best Capital Team of Year, The Best Learning and Development Strategy 2022 (Construction Industries), The Best Human Capital Director Of The Year, The Best Chief Executive Officer Of The Year*. Dalam berproses untuk memperoleh penghargaan tentunya ada kerjasama antara perusahaan dan karyawan maka diperlukan Profesionalisme agar organisasi dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara professional dan untuk mencapai professionalisme tersebut diperlukan pelatihan serta keterlibatan kerja juga kompetensi dari karyawan tersebut. Afandi (2018:127) menyatakan bahwa pelatihan memegang peranan penting dalam memajukan suatu perusahaan, bahwa investasi dalam pelatihan tidak kalah penting dengan investasi peralatan dan juga modal. Pelatihan merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan keterampilan karyawan atau pekerja yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu sehingga lebih menekankan pada keterampilan (*skill*) karyawan sebagai penunjang untuk dirinya dimasa mendatang. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat dinyatakan oleh Muchliza *et al* (2018:44) “Pelatihan merupakan salah satu jembatan untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi sehingga proses pelatihan ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi.” Pelatihan sangat penting bagi Sumber Daya Manusia dalam rangka mendorong mereka untuk mampu menguasai bidang tugas yang diberikan oleh organisasi. Selain itu Pelatihan juga memiliki peran signifikan dalam memastikan peningkatan kemampuan (*skill*) individu terhadap pekerjaan yang atau yang akan dijabat kedepan.

Pelatihan yang dilakukan oleh Bank BTN (Persero) Kantor Cabang Malang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan dalam menentukan keberhasilan perusahaan dimasa yang akan datang. Setiap *Departement* dalam

Bank Tabungan Negara dituntut harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi di kekosongan jabatan agar tugas pokok yang ada pada jabatan tersebut dapat terlaksanakan. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak cenderung aktif pada jenis kerja yang dilakukan dan benar – benar peduli dengan jenis kerja. Karyawan dapat menyumbangkan ide ide barunya untuk memajukan pekerjaan dengan memiliki rasa yang senang hari memenuhi maupun menjalankan peraturan – peraturan perusahaan dan dapat mendukung kebijakan perusahaan. Namun Apabila karyawan yang kurang senang terlibat dengan pekerjaannya adalah karyawan yang kurang memihak kepada perusahaan dan karyawan demikian cenderung pasif yang hanya bekerja secara rutinitas dan hanya sedikit berpartisipasi dalam pekerjaan sehingga keterlibatan kerja menjadi tidak terfokus atau terpusat. Hal ini sejalan dengan pernyataan (Rizwan *et al*, 2018) yang berpendapat bahwa “Keterlibatan Kerja adalah tingkatan karyawan menyatukan diri dengan pekerjaan mencurahkan waktu dan energi dan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupan mereka.” Ini berarti dengan bekerja ia dapat mengekspresikan diri dan menganggap bahwa pekerjaan merupakan aktivitas yang menjadi pusat kehidupannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi sangat memihak dan benar – benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan.

Kompetensi merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik yang artinya pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang pemahaman mengenai tentang suatu topik pekerjaan. Ini sejalan dengan pendapat (Moehriono, 2014) menyatakan “Kompetensi merupakan suplemen atau pelengkap terhadap deskripsi jabatan (*job description*) atau spesifikasi jabatan (*job spesification*), yang sudah kita kenal dalam manajemen sumber daya manusia selama ini.” Kompetensi ini telah merinci lebih jauh lagi mengenai pengetahuan, keterampilan serta atribut personal individu seseorang. Kompetensi merupakan kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas – tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang telah

ditetapkan. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat (Rosmaini *et al*, 2019) yaitu Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang dapat menciptakan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kompetensi juga diartikan sebagai karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Pengetahuan melukiskan apa yang terdapat dalam kepala seseorang, untuk mengetahui kesadaran atau pemahaman mengenai pekerjaan.

Keterlibatan Kerja terdiri berbagai metode yang sistematis agar pegawai berpartisipasi dalam mengambil keputusan dan hubungan mereka dengan pekerjaan, tugas dan organisasi. Melalui upaya melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, pegawai akan merasa turut bertanggung jawab dan merasa turut memiliki atas keputusan dimana ia turut berpartisipasi didalamnya. Dengan tingkat keterlibatan yang tinggi pada setiap aktivitas organisasi, akan menimbulkan rasa puas, bahwa organisasi memberi perhatian kepada pegawai sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi. Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Devi *et al*, 2016) “Keterlibatan kerja merupakan tingkat dimana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya.” Dan menurut (Indriasari, 2013) “Keterlibatan Kerja adalah dengan melibatkan para karyawan dalam keputusan – keputusan yang menyangkut kepentingan mereka dan dengan meningkatkan otonomi serta kendari mengenai kehidupan kerja mereka, karyawan dapat menjadi lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaannya.”

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Kantor Cabang Malang.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan Masalah berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka rumusan masalah yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah ada pengaruh signifikan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah ada pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dan kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN (Persero) Kantor Cabang Malang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN (Persero) Kantor Cabang Malang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN (Persero) Kantor Cabang Malang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Pelatihan, Keterlibatan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **1) Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang Pelatihan, Keterlibatan Kerja, Kompetensi dan Kinerja Karyawan.

##### **2) Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian dapat dipakai bahan perbandingan atau bahan acuan untuk penelitian yang sama dimasa yang akan datang, juga dapat sebagai informasi tambahan bagi yang membutuhkan.

3) Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk perusahaan tentang Pelatihan, Keterlibatan Kerja, Kompetensi dan Kinerja Karyawan Bank BTN (Pesero) Kantor Cabang Malang.

4) Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi akademisi dalam pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BTN (Persero) Kantor Cabang Malang.