

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan pelatihan, memiliki disiplin yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang perlu diperhatikan karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup

perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin. Fenomena atau masalah kinerja karyawan yang rendah juga dapat dilihat dari keadaan pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang diberikan oleh karyawan kurang mendukung pencapaian tujuan perusahaan terutama di kantor PT. BANK DKI Kantor Pusat.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Survey Penilaian Kinerja Karyawan PT. BANK DKI Kantor Pusat**  
**Tahun 2017**

NO	NAMA KARYAWAN	IPK
1	PIC 1	2,58
2	PIC 2	3,00
3	PIC 3	2,82
4	Karyawan 1	2,87
5	Karyawan 2	2,87
6	Karyawan 3	3,21
7	Karyawan 4	3,26
8	Karyawan 5	3,18
9	Karyawan 6	2,34
10	Karyawan 7	2,58
11	Karyawan 8	2,82
12	Karyawan 9	2,82
13	Karyawan 10	2,76

(Sumber : PT. BANK DKI Kantor Pusat, 2017)

**Gambar 1.1**

**Hasil Survey Penilaian Kinerja Karyawan PT. BANK DKI Kantor Pusat  
Tahun 2017**



(Sumber : PT. BANK DKI Kantor Pusat, 2017)

Berdasarkan gambar 1.1 diatas menunjukkan adanya peningkatan dan penurunan kinerja karyawan kerja yang masih kurang dalam penilaian. Hal ini mengindikasikan terjadinya penurunan semangat kerja yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan PT. BANK DKI Kantor Pusat.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Survey Karyawan PT. BANK DKI Kantor Pusat**

TAHUN 2017		
Karyawan	Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja
Karyawan 1	Terpenuhi	Sesuai
Karyawan 2	Kurang Terpenuhi	Tidak sesuai
Karyawan 3	Kurang Terpenuhi	Tidak sesuai
Karyawan 4	Terpenuhi	Sesuai
Karyawan 5	Kurang Terpenuhi	Sesuai

(Sumber : PT. BANK DKI Kantor Pusat, 2017)

Berdasarkan hasil dari data prasurvey karyawan di atas terdapat permasalahan mengenai kurangnya kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Hal itu disebabkan kurangnya pemanfaatan waktu sehingga penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Oleh sebab itu, karyawan menjadi sering mendapatkan komplain oleh para pihak klien dan menimbulkan denda atas ketidaktepatan waktu dalam menyampaikan laporan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016:189) diantaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Berdasarkan temuan pada perusahaan PT. BANK DKI Kantor Pusat kinerja dipengaruhi oleh pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Menurut Kaswan (2013:2), pelatihan merupakan proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan membantu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya dalam memperoleh, memelihara dan mempertahankan kualitas kerja yang produktif, sehingga kinerja karyawan yang efektif dapat terwujud. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk memahami apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan. Setiap karyawan memiliki kemampuan

masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan mengetahui apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Berdasarkan hasil survey mengenai pelatihan di PT. BANK DKI Kantor Pusat terdapat kendala yang dialami dalam proses pelatihan, seperti masih ada beberapa pemateri pelatihan yang kurang menguasai materi pelatihan, lalu setelah pelatihan berlangsung karyawan masih mempunyai kendala dalam pekerjaannya, selain itu ada beberapa karyawan yang menuturkan bahwa pelatihan yang dilakukan perusahaan kurang memuaskan, dan waktu pelatihan yang terlalu singkat. Hal tersebut berdampak pada tidak tercapainya target kinerja karyawan yang disebabkan kinerja karyawan menurun. Seperti adanya karyawan yang masih mempunyai kendala dalam pekerjaannya setelah pelatihan berlangsung sehingga dapat diartikan bahwa pelatihan yang dilakukan kurang bermakna dan perlu diadakannya evaluasi pasca pelatihan, selain itu dengan adanya pelatihan yang terlalu singkat sehingga karyawan kurang dapat mempraktekan antara teori pada saat pelatihan dengan penerapan ditempat kerjanya.

Selain pelatihan, variabel disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan PT. BANK DKI Kantor Pusat. Menurut Siagian (2013:305), disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan kinerja kerja. Disiplin kerja memegang peranan penting

dalam meningkatkan kinerja karyawan, penunjang kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja seperti absensi, ketepatan waktu, dan ketaatan pada peraturan.

Berdasarkan hasil observasi mengenai disiplin kerja di PT. BANK DKI Kantor Pusat yang masih cukup rendah, yang dapat dinilai dari beberapa hal yaitu masih banyak karyawan yang tidak mengikuti briefing pagi dikarenakan terlambat, lalu masih banyak karyawan yang bekerja diatas jam yang telah ditentukan perusahaan sehingga penggunaan waktu kerja yang kurang efisien dan ada beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan, selain itu masih banyak karyawan pada PT. BANK DKI Kantor Pusat yang tidak memakai seragam sesuai dengan peraturandan masih terdapat karyawan yang jam istirahatnya melebihi waktu yang telah ditentukan. Hal tersebut dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan karena tidak dapat memanfaatkan waktu bekerjanya secara efisien.

Lingkungan kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Menurut Nitisemito (2015:53), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan merasa nyaman pada lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan menggunakan waktu kerja yang diberikan secara efektif, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi mengenai lingkungan kerja pada PT. BANK DKI Kantor Pusat yang masih kurang memadai karena belum terdapat ruang penyimpanan file, hal tersebut menyebabkan banyaknya tumpukan file pada meja kerja yang dapat mengganggu kelancaran dalam melakukan aktivitas pekerjaan, adanya penyumbatan pada saluran pembuangan yang mengakibatkan timbulnya bau yang tidak sedap pada air conditioner (AC) di ruang kerja yang membuat para karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan aktivitas sehari-hari.

Selain adanya fenomena diatas, terdapat pula perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh M. Saleleng., A.S. Soegoto (2015) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh T. Olga Silvia (2013) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitria Rachman Kusumaningrum (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Agung Setiawan (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan oleh S.R. Muhammad., Adolfin., G.Lumintang, (2016) namun sebaliknya lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan oleh Nurul I Sahlan., P.A.Mekel., I. Trang, (2015).

Berdasarkan fenomena di atas dan mengingat begitu pentingnya pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang diduga dapat meningkatkan kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan akan menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK DKI Kantor Pusat”**.

#### **B. Perumusan Masalah**

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BANK DKI Kantor Pusat?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BANK DKI Kantor Pusat?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BANK DKI Kantor Pusat?
4. Apakah pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. BANK DKI Kantor Pusat?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BANK DKI Kantor Pusat.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BANK DKI Kantor Pusat.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BANK DKI Kantor Pusat.

4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BANK DKI Kantor Pusat.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT.BANK DKI Kantor Pusat untuk membantu memecahkan masalah pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. BANK DKI Kantor Pusat.