

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah suatu lembaga keuangan yang dibentuk oleh Bank Indonesia untuk melayani masyarakat kecil yang bergerak dalam kegiatan ekonomi mikro. Seiring dengan perkembangan jaman dan minat masyarakat atas pelayanan perbankan BPR semakin besar, maka peran BPR dalam industry keuangan mulai berkembang pesat.

Pada dekade tahun 1990an BPR diijinkan berdiri dengan modal yang kecil pada saat itu. Pada tahun-tahun berikutnya hingga saat ini BPR semakin memberi sumbangsih berarti dalam menumbuhkan perekonomian rakyat kecil. BPR juga diminta untuk dapat beradaptasi dengan kemajuan zaman dan masyarakat.

Salah satu faktor yang menentukan bagus tidaknya bank BPR ialah kinerja karyawannya. Karyawan yang berkualitas bagi bank BPR adalah asset utama perusahaan yang sangat berpengaruh untuk menjaga keberlangsungan perusahaan sehingga, memudahkan untuk perusahaan membangun pondasi yang kuat dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat.

Namun pada realitanya berdasarkan data penilaian kinerja karyawan bank BPR masih belum stabil kondisinya, hal ini dilihat dari masih banyaknya karyawan yang kedisiplinan yang masih rendah dan masih melakukan banyak kesalahan ketika bekerja. data penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu ukuran yang dapat

digunakan untuk menilai kinerja seseorang karyawan karena di dalamnya mencakup indicator-indikator untuk mengukur kinerja secara kualitas maupun kuantitas serta perilaku karyawan dalam bekerja.

Permasalahan utama dalam penelitian ini ialah kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil pra survey terhadap 30 responden dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.1
PT. BPR Citra Bersada Abadi
Pra Survey Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden	Jumlah (%)
		Ya	Tidak		
1	Saya terbiasa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	10 (33,3%)	20 (66,6%)	30	100
2	Saya biasa melakukan pekerjaan dengan teliti.	8 (26,6%)	22 (73,3%)	30	100
3	Saya dapat meminimalisir kesalahan saya dalam bekerja.	15 (50%)	15 (50%)	30	100
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.	9 (30%)	21 (70%)	30	100
JUMLAH		42 (35%)	78 (65%)		

Sumber: Diolah Oleh Penulis 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil penelitian kinerja karyawan di PT. BPR Citra Bersada Abadi masih terdapat fenomena masalah dilihat dari hasil pernyataan prasurvey bahwa 33,3% karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selain itu terdapat kekurangannya dalam ketelitian karyawan dalam bekerja dari 26,6% karyawan selain itu 30% dari 30 karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan sesuai target yang di tentukan

PT. BPR Citra Bersada Abadi sehingga menjadi masalah utama dalam penurunannya kinerja karyawan pada PT. BPR Citra Bersada Abadi. Adapun kinerja karyawan yang masih bermasalah bisa dilihat tabel diatas terdapat 66,6% yang masih belum terbiasa menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya, terdapat 73,3% yang melakukan pekerjaannya dengan kurang teliti, dan terdapat 70% yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang diberikan. Dari beberapa fenomena masalah dari kinerja karyawan yang disebutkan diatas jumlah persentase dari masalah tersebut sebesar 65%, sedangkan 35% diantaranya tidak memiliki masalah dengan kinerja karyawan PT. BPR Citra Bersada Abadi.

Dari seluruh penjelasan pra survey tentang indikator kinerja karyawan PT. BPR Citra Bersada Abadi menunjukkan terdapat fenomena atau masalah yang menegenai kinerja karyawan, seperti masih banyaknya karyawan yang tidak bisa menyesuaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, dan masih ada karyawan yang tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan teliti, yang pada akhirnya akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Dengan adanya fenomena atau masalah kinerja karyawan PT. BPR citra bersada abadi perlu dilakukan dengan pembuktian melaluisuatu peneliiian.

Adapun faktor yang menjadi pengaruh menurunnya kinerja karyawan ialah motivasi. Fenomena masalah pada penelitian ini di dapat dari hasil pra survey terhadap 30 responden dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.2
PT. BPR Citra Bersada Abadi
Pra Survey Motivasi Kerja

NO	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Responden	Jumlah (%)
		Ya	Tidak		
1	Saya terdorong untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari orang lain	21 (70%)	9 (30%)	30	100
2	Saya mendapat penghargaan atas prestasi kerja	13 (43,3%)	17 (56,6%)	30	100
3	Saya mendapatkan perlakuan yang adil dari atasan	10 (33,3%)	20 (66,6%)	30	100
4	Saya termotivasi untuk bekerja karena merasa aman setiap bekerja	12 (40%)	18 (60%)	30	100
5	Lingkungan kerja yang nyaman membuat saya termotivasi untuk bekerja	9 (30%)	21 (70%)	30	100
JUMLAH		65 (43%)	85 (56%)		

Sumber: Diolah Oleh Penulis 2022

Dari tabel hasil prasurvey yang telah dilakukan di dapat fenomena masalah pada variable motivasi dengan kesimpulan bahwa terdapat 56,6% yang tidak mendapat penghargaan atas prestasi yang dicapai oleh karyawan, lalu terdapat 66,6% yang tidak mendapatkan perlakuan adil dari atasannya, 60% tidak ada motivasi bekerja karena merasa aman setiap bekerja, dan terdapat 70% yang menyatakan kurang nyaman dilingkungan kerja mereka yang membuat karyawan tidak termotivasi dalam bekerja. Dari beberapa fenomena masalah motivasi kerja yang telah disebutkan diatas jumlah persentase dari masalah tersebut sebesar 56%, sedangkan 43% diantaranya tidak memiliki masalah dengan motivasi kerja PT. BPR Citra Bersada Abadi.

Dari seluruh penjaslansan pra survey tentang indikator motivasi kerja PT. BPR citra bersada abadi menunjukkan terdapat fenomena atau masalah yang menengeni motivasi kerja, seperti masih banyaknya karyawan yang tidakmendapatkan perlakuan yang adil dari atasan, dan masih ada karyawan yang Lingkungan kerja yang nyaman membuat saya termotivasi untuk bekerja, yang pada akhirnya akan mengakibatkan motivasi kerja karyawan menurun. Dengan adanya fenomena atau masalah kinerja karyawan PT. BPR citra bersada abadi perlu dilakukan dengan pembuktian melaluisuatu peneliian.Hal ini juga dikuatkan oleh hasil penelitian dari usman muhamaddkk tahun 2019 yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan bank BPR Citra Bersada Abadi ialah tingkat kesalahan yang meningkat yang terjadi pada karyawan bank BPR Citra Bersada Abadi yaitu kurangnya pelatihan.

Definisi dari pelatihan karyawan sendiri ialah program pelatihan tentang penerapan program yang komperensif sangat penting dilakukan oleh setiap Bank. Jadi dengan diadakannya pelatihan dalam suatu perusahaan maka akan menyebabkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut meningkat karena rutin melaksanakan pelatihan sehingga mempengaruhi kerja karyawan menjadi lebih baik. Karyawan pada unit kerja terkait khususnya yang berhadapan langsung dengan nasabah dalam menangani transaksi (*front liner*) harus memahami kebijakan dan prosedur yang berlaku terhadap pekerjaan mereka sehari-hari. Selain itu, karyawan juga harus mengetahui resiko terjadinya pencucian uang di lingkungan pekerjaan masing-masing. Dengan demikian, untuk mencapai

efektifitas penerapan program sangat tergantung pada integritas dan kompetensi Direksi. Manajemen dan karyawan, terutama pemahaman terhadap implikasi dari tidak diterapkannya prinsip-prinsip tersebut dengan benar. Sehubungan dengan hal itu Bank harus melaksanakan penelitian mengenai kebijakan, prosedur, dan pengawasan program secara berkala dan berkesinambungan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian para pejabat/karyawan yang bertanggung jawab dalam penerapan.

Hal ini di buktikan dengan hasil pra survey yang peneliti dilakukan terhadap 30 responden karyawan bank BPR Citra Bersada Abadi, sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil pra survey pelatihan
Karyawan bank BPR Citra Bersada Abadi

NO	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Responden	Jumlah (%)
		Ya	Tidak		
1	Bank BPR citra bersada abadi rutin mengadakan pelatihan kerja	24 (86,6%)	4 (13,3%)	30	100
2	Bank BPR citra bersada abadi memberikan pelatihan kerja terhadap seluruh karyawan	19 (63,3%)	11 (36,6%)	30	100
3	Dengan diadakannya pelatihan mempermudah karyawan bank BPR citra bersada abadi dalam bekerja	30 (100%)	0 (0%)	30	100
4	Materi dalam pelatihan disampaikan dengan baik oleh instruktur pelatih/atasan	12 (40%)	18 (60%)	30	100
5	Kualifikasi dari pelatih sesuai dengan yang diajarkan	14 (46,6%)	16 (53,3%)	30	100
JUMLAH		99 (66%)	49 (32%)		

Sumber: Diolah Oleh Penulis 2022

Berdasarkan hasil pra survey tersebut pelatihan memang rutin di adakan di bank BPR citra bersada abadi terdapat beberapa masalah terhadap pelatihan yang dilakukan yaitu terdapat 60% materi yang disampaikan oleh instruktur pelatih atau atasan kurang baik, dan terdapat 53,3% kualifikasi yang dari pelatih kurang sesuai dengan yang diajarkan, beberapa masalah ini perlu diperhatikan oleh PT. BPR Citra Bersada Abadi karena masalah ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pelatihan dilikungan kerja. Dari beberapa fenomena masalah pelatihan yang telah disebutkan diatas jumlah persentase dari masalah tersebut sebesar 32%, sedangkan 66% diantaranya tidak memiliki masalah dengan pelatihan PT. BPR Citra Bersada Abadi.

Dari seluruh penjelasann pra survey tentang indikator pelatihan PT. BPR citra bersada abadi menunjukkan terdapat fenomena atau masalah yang menengenai pelatihan, seperti masih banyaknya karyawan yang tidak mengerti materi dalam pelatihan disampaikan dengan baik oleh instruktur pelatih/atasan, dan masih ada Kualifikasi dari pelatih sesuai dengan yang diajarkan yang pada akhirnya akan mengakibatkan motivasi kerja karyawan menurun. Dengan adanya fenomena atau masalah pelatihan PT. BPR citra bersada abadi perlu dilakukan dengan pembuktian melalui suatu peneliian. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan marjaya indra 2019 bahwa penelitian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena semakin sering mengikuti pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya akan meningkat kan kinerja karyawan sehingga dalam penelitian inidikatakan bahwa implikasi manajerial dalam penelitian ini jika kuantitas dan

kualitas pelatihan digunakan maka secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan.

Oleh karena itu di dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang menurun pada karyawan bank BPR diakibatkan oleh menurunnya pelatihan pada bank BPR Citra Bersada Abadi. Selain kurangnya pelatihan ada beberapa faktor lain yang menyebabkan kinerja karyawan menurun ialah lingkungan kerja karyawan bank BPR Citra Bersada Abadi arti lingkungan kerja sendiri ialah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai atau karyawan dan dapat mempengaruhi dalam proses pekerjaan meliputi pengaturan penerangan pengontrolan suara, kebersihan tempat kerja dan keamanan tempat kerja.

Disini peneliti melakukan pra survey terhadap 30 responden yaitu karyawan bank BPR Citra Bersada Abadi sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Prasurvey Lingkungan Kerja
Karyawan bank BPR Citra Bersada Abadi

NO	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Responden	Jumlah (%)
		Ya	Tidak		
1	Lingkungann kerja Bank BPR citra bersada abadi nyaman untuk para karyawan	16 (53,3%)	14 (46,6%)	30	100
2	Lingkungan perusahaan relative lapang dan dapat menunjang proses bekerja	10 (33,3%)	20 (66,6%)	30	100
3	Pencahayaan sudah cukup diberikan dalam ruangan kerja karyawan	22 (73,3%)	8 (26,6%)	30	100
4	Suhu udara yang	12	18	30	100

NO	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Responden	Jumlah (%)
		Ya	Tidak		
	sesuai dalam ruangan kerja karyawan	(40%)	(60%)		
5	Fasilitas yang disediakan cukup membantu proses kerja karyawan	11 (36,6%)	19 (63,3%)	30	100
JUMLAH		71 (47%)	79 (52%)		

Sumber: Diolah Oleh Penulis 2022

Dari hasil pra survey yang telah dilakukan bahwa benar lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena dari hasil pengamatan bahwa pernyataan lingkungan perusahaan memiliki beberapa masalah yaitu adanya 66,6% lingkungan perusahaan kurang relative lapang dan kurang dapat menunjang proses bekerja, lalu terdapat 60% suhu udara yang tidak sesuai dalam ruangan kerja karyawan, dan terdapat 63,3% fasilitas yang disediakan tidak cukup membantu proses kerja karyawan. Dari beberapa fenomena masalah lingkungan kerja yang telah disebutkan diatas jumlah persentase dari masalah tersebut sebesar 52%, sedangkan 47% diantaranya tidak memiliki masalah dengan lingkungan kerja PT. BPR Citra Bersada Abadi.

Dari seluruh penjelasann pra survey tentang indikator lingkungan kerja PT. BPR citra bersada abadi menunjukkan terdapat fenomena atau masalah yang menengenai lingkungan kerja, seperti masih banyaknya karyawan yang Lingkungan perusahaan relative lapang dan dapat menunjang proses bekerja, dan masih Fasilitas yang disediakan cuku pmembantu proses kerja karyawan. Dengan adanya fenomena atau masalah lingkungan kerja PT. BPR citra bersada abadi perlu dilakukan dengan pembuktian melalui suatu peneliian.

Berdasarkan penjelasan data dari perusahaan terkait kinerja karyawan maupun dari hasil pra survey pelatihan dan lingkungan kerja membuktikan bahwa kinerja karyawan bank BPR Citra Bersada Abadi belum optimal. Menurunkan kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja perusahaan, dengan kata lain apabila kinerja karyawan menurun maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga akan menurun. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi Rizal tahun 2019 bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, dalam hal ini perusahaan berperan penting untuk melakukan upaya perbaikan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang menjadi penyebab turunya kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Bank BPR Citra Bersada Abadi bahwa kemungkinan terjadi pelatihan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di bank BPR Citra Bersada Abadi dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BPR CITRA BERSADA ABADI”**.

B. Perumusan Masalah Penelitian

1. Apakah Terdapat Pengaruh Langsung Pelatihan Terhadap Motivasi Karyawan PT. BPR Citra Bersada Abadi?

2. Apakah Terdapat Pengaruh Langsung Lingkungan kerja Terhadap Motivasi Karyawan PT. BPR Citra Bersada Abadi?
3. Apakah Terdapat Pengaruh Langsung Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Citra Bersada Abadi?
4. Apakah Terdapat Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Citra Bersada Abadi?
5. Apakah Terdapat Pengaruh Langsung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Citra Bersada Abadi?
6. Apakah Terdapat Pengaruh Tidak Langsung Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja PT. BPR Citra Bersada Abadi?
7. Apakah Terdapat Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja PT. BPR Citra Bersada Abadi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dimaksud oleh peneliti berkaitan pada masalah yang diuraikan atau dijelaskan di latar belakang tersebut sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung pelatihan terhadap motivasi pada PT. BPR Citra Bersada Abadi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi di PT. BPR Citra Bersada Abadi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Citra Bersada Abadi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung lingkungan kterhadap kinerja karyawan PT. BPR Citra Bersada Abadi.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Citra Bersada Abadi.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja PT. BPR Citra Bersada Abadi.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja PT. BPR Citra Bersada Abadi.

D. Kegunaan Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan bagi perusahaan

Manfaat penelitian ini bagi perusahaan untuk masyarakat dan calon nasabah terhadap perbankan agar masyarakat tertarik untuk memanfaatkan teknologi perbankan.

2. Kegunaan bagi penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah sebagai sarana tambahan dan wawasan untuk pengetahuan dalam memudahkan proses transaksi terkait perbankan.

3. Kegunaan bagi universitas

Manfaat penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia

serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan universitas satya negara indonesia dan dapat memberikan ferensi bagi mahasiswa lain.

