

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah yang paling berperan bagi setiap perusahaan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Jadi, perusahaan perlu mengelola talenta yang benar-benar mempuni. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang memanfaatkan tenaga kerjanya mengharapkan sesuatu yang baik serta dapat mengikuti perubahan dan perkembangan perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada produktivitas karyawannya, yang memungkinkan perusahaan untuk membuat kemajuan dan mempertahankan dirinya dalam lingkungan bisnis yang tidak stabil dan kompetitif.

PT. Bank Mandiri adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia. Sampai saat ini, layanan perbankan sudah menjadi bagian penting dalam kehidupan masyarakat dan banyak bermunculan jasa perbankan lain baik dari dalam negeri atau luar negeri baik perusahaan milik negara atau swasta, untuk itu Bank Mandiri selalu meningkatkan layanannya kepada masyarakat salah satunya dengan adanya Fraud Detection Transaction untuk memastikan keamanan nasabah dalam bertransaksi di bank mandiri dan bank mandiri selalu diawasi oleh (Otoritas Jasa Keuangan) yang memastikan bahwa bank mandiri selalu menjalankan kegiatan bisnisnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

PT. Bank Mandiri adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia. Sampai saat ini, layanan perbankan sudah menjadi bagian penting dalam kehidupan masyarakat dan banyak bermunculan jasa perbankan lain baik dari dalam negeri atau luar negeri baik perusahaan milik negara atau swasta, untuk itu Bank Mandiri selalu meningkatkan layanannya kepada masyarakat salah satunya dengan adanya Fraud Detection untuk memastikan keamanan nasabah dalam bertransaksi di bank mandiri dan bank mandiri selalu diawasi oleh OJK (Otoritas Jasa Keuangan) yang memastikan bahwa bank mandiri selalu menjalankan kegiatan bisnisnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang memanfaatkan tenaga kerjanya mengharapkan sesuatu yang baik serta dapat mengikuti perubahan dan perkembangan perusahaan.

Menurut yang terjadi di lapangan PT. Bank Mandiri Unit Kerja FDT bahwa fenomena yang ada yaitu rendahnya kinerja karyawan, terlihat dari masih ada karyawan belum mampu mencapai hasil target pekerjaan dengan tepat waktu, serta banyak karyawan kurang teliti dalam melakukan pekerjaan saat menyebar prasurvey kepada karyawan PT Bank Mandiri Unit Kerja FDT sebanyak 25 prasurvey, untuk lebih jelasnya ada pada tabel berikut:

Tabel 1. 1
Pra Survey Karyawan PT. Bank Mandiri Unit Kerja FDT
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah saya teliti dalam melakukan pekerjaan	15	10

2	Apakah saya selalu berperan aktif dipekerjaan team	21	4
3	Apakah saya mampu mencapai hasil target pekerjaan dengan tepat waktu	9	16
4	Apakah pekerjaan yang telah saya kerjakan sesuai dengan harapan instansi	18	7

Berdasarkan hasil prasurvey pada tabel 1.1 menjelaskan bahwa perusahaan ini masih kurang dalam menanggapi tentang kinerja para karyawan, terlihat pada prasurvey diatas yaitu masih ada karyawan yang belum mampu mencapai hasil target pekerjaan dengan tepat waktu, serta masih banyak pegawai yang belum memperhatikan pekerjaannya.

PT. Bank Mandiri Unit Kerja FDT membutuhkan Karyawan yang berkinerja tinggi karena kinerja yang belum maksimal tidak bisa menciptakan kinerja yang baik dan efektif pada perusahaan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain pelatihan, pengembangan karier dan lingkungan kerja.

Berikut ini disajikan hasil pra-survey tentang Pelatihan di PT. Bank Mandiri Unit Kerja FDT.

Tabel 1. 2

Pra Survey Karyawan PT. Bank Mandiri Unit Kerja FDT

Variabel Pelatihan (X₁)

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah karyawan yang mengikuti pelatihan sesuai dengan keahliannya	7	18
2	Apakah saya bersemangat dalam mengikuti pelatihan	14	11
3	Apakah materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan	20	5

4	Apakah materi yang diberikan lengkap dan mudah dipahami	17	8
---	---	----	---

Hasil prasarvsey diatas pada pelatihan PT. Bank Mandiri Unit Kerja FDT dapat dilihat dari kurangnya semangat karyawan dalam mengikuti pelatihan dan masih banyak karyawan yang mengikuti pelatihan tidak sesuai dengan keahliannya.

Menurut Menurut Kasmir (2016:126) Pelatihan adalah suatu proses yang membentuk karyawan dengan kemampuan, keahlian dan perilaku untuk membentuk dan membekali karyawan dengan keahlian.

Berikut ini disajikan hasil pra survey tentang Pengembangan Karier di PT. Bank Mandiri Unit Kerja FDT.

Tabel 1. 3
Pra Survey Karyawan PT. Bank Mandiri Unit Kerja FDT
Variabel Pengembangan Karier (X₂)

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah ada kesempatan untuk melanjutkan Pendidikan	14	11
2	Adanya arahan dan bimbingan yang jelas	20	5
3	Apakah perusahaan memberikan kesempatan untuk bertumbuh	18	7
4	Apakah anda merasakan kenaikan pangkat secara jelas	5	20

Kurangnya pengembangan karier pada karyawan dapat dilihat pada hasil pra survey diatas tabel 1.3 yaitu masih banyak karyawan yang merasakan tidak adanya kenaikan pangkat secara jelas dan tidak diberikan kesempatan untuk melanjutkan Pendidikan.

Menurut Rivai dan Sagala (2015:274) mengemukakan bahwa pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang di inginkan.

Berikut ini disajikan hasil pra survey tentang Lingkungan Kerja di PT. Bank Mandiri Unit Kerja FDT.

Tabel 1. 4
Pra Survey Karyawan PT. Bank Mandiri Unit Kerja FDT
Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah fasilitas pendukung perusahaan sudah cukup	13	12
2	Apakah fasilitas AC sangat mendukung dalam bekerja	15	10
3	Apakah penerangan yang ada sudah cukup memadai	16	9
4	Apakah ruang kantor yang kondusif untuk bekerja	4	21
5	Apakah terjadi hubungan yang baik sesama karyawan	8	17

Hasil pra survey pada tabel 1.4 diatas menjelaskan lingkungan kerja fisik masih kurang baik karena masih karyawan masih merasakan ruangan kantor yang tidak kondusif untuk bekerja serta lingkungan kerja non fisik karena karyawan masih bersifat individual tidak membantu sesama karyawan.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja bisnis, dan kinerja karyawan meningkat seiring dengan aspek lingkungan kerja. Aspek tempat kerja yang paling berpengaruh adalah keadaan tempat kerja, dibagi menjadi dua bagian: lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Kedua kondisi lingkungan kerja tersebut saling bergantung dan seimbang. Aspek lingkungan kerja yang relevan dan seimbang akan semakin

mendukung pekerjaan dengan lingkungan kerja yang kondusif untuk penciptaan lapangan kerja optimal.

Lingkungan kerja yang dibutuhkan adalah lingkungan kerja yang sehat, tempat kerja yang bagus dengan fasilitas yang tepat dapat mendorong karyawan dengan penuh minat seperti suasana yang menyenangkan, kenyamanan ditempat kerja, dekorasi interior serta kebersihan.

Disamping adanya masalah fenomena diatas, masih terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yaitu:

Daniati (2019), hasil pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan menurut survei Edi, Siswidiyanto, dan Sukanto (2014), pelatihan tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

(Tewal, dan Uhing, 2018) menyatakan bahwa hasil penelitian Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Bernhard Tewal dan Sendow, 2017) menyatakan bahwa variabel Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nurchayati dkk. (2016) menyatakan bahwa hasil survei lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun survei yang dilakukan oleh Rismawati (2016) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti akan mencoba melakukan penelitian tentang **“PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI UNIT KERJA FDT (FRAUD DETECTION TRANSACTION)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Pelatihan, Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Unit Kerja FDT?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Unit Kerja FDT?
3. Apakah Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Unit Kerja FDT?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Unit Kerja FDT?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah Pelatihan, Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Unit Kerja FDT.

- b. Untuk mengetahui apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Unit Kerja FDT.
- c. Untuk mengetahui apakah Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Unit Kerja FDT.
- d. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Unit Kerja FDT.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

a. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu pelatihan, pengembangan karier dan lingkungan kerja, yang kemudian dapat menjadi pedoman bagi perusahaan agar dapat memecahkan masalah perusahaan terutama dibidang Sumber Daya Manusia dan dapat memberikan masukan dalam hal pemikiran yang akan berguna untuk pembuatan keputusan di masa sekarang maupun masa mendatang.

b. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan literatur untuk melakukan penelitian selanjutnya yang memiliki variabel yang terkait dengan bidang ini.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai salah satu syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi.

