

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan bank di Indonesia sangat pesat, dari waktu ke waktu keadaan dunia perbankan di Indonesia sudah menghadapi banyak pergantian. Pertumbuhan yang sangat pesat tersebut butuh diiringi dengan manajemen sumber daya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia merupakan sesuatu perencanaan, pengorganisasian, penerapan serta pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan serta pembelahan tenaga kerja dalam rangka menggapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran berarti dalam memastikan keberhasilan sesuatu organisasi. Seluruh potensi sumber daya manusia sangat mempengaruhi terhadap upaya organisasi dalam menggapai tujuannya. Salah satu dasar perkembangan perbankan adalah meningkatnya kinerja dari masing-masing karyawan bank itu sendiri.

Karyawan sesuatu lembaga pada dasarnya ialah salah satu sumber utama organisasi yang tidak bisa digantikan oleh sumber daya yang lain, karena bagaimanapun baiknya sesuatu organisasi, lengkapnya sarana dan fasilitas tidak bakal berguna tanpa terdapatnya pegawai yang mengendalikan, memakai serta memeliharanya. Karyawan selaku sumber daya manusia dalam perusahaan ialah sesuatu aset yang bernilai guna bisa menggapai tujuan yang sudah ditetapkan. Secara universal, keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya tidak lepas dari kepercayaan, perilaku, dan gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin di perusahaan tersebut. Keberhasilan lembaga dalam menggapai tujuan ialah salah satu gambaran dari organisasi yang efisien. Karyawan perbankan selaku pemberi layanan jasa keuangan diharapkan senantiasa siap melaksanakan tugas dengan baik. Karyawan dituntut senantiasa bekerja dengan kinerja yang besar. Karyawan dituntut pula senantiasa menaikkan mutu pelayanan, sebab itu sangat dibutuhkan pula pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang diadakan oleh perusahaan, supaya bisa mengimbangi tuntutan serta kemajuan teknologi dan memperoleh kinerja yang baik untuk kemajuan atau keberhasilan perusahaan.

Untuk mengukur seberapa bagus kinerja yang dilakukan karyawan dalam rangka mencapai sasaran perusahaan, terdapat indikator pengukuran kinerja karyawan salah satunya adalah Kualitas, yaitu meliputi gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin di suatu perusahaan dan kualitas karyawan melalui adanya pelatihan kerja.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang yang bertujuan meyakinkan orang lain, sehingga dapat dilakukan dengan secara maksimal guna melaksanakan tugas dan perintah pokok (Dewi, Rr Vemmi Kesuma dkk, 2021). Menurut (Edison, 2016) Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin bertindak atau bagaimana pemimpin mempengaruhi anggotanya guna mencapai tujuan tujuan tertentu. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mengkoordinir bawahan untuk bekerja sama memberikan hasil yang terbaik bagi organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan membutuhkan gaya kepemimpinan yang baik dalam memaksimalkan hasil yang dicapai dengan kemampuan dasar manusia melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang akan membentuk kerja sama dalam organisasi.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan maka diperlukan kerjasama yang baik antara pemimpin dan karyawan. Salah satunya dengan proses komunikasi yang baik. Komunikasi yang terjadi di perusahaan terutama antara pemimpin dan karyawan, jika dilakukan secara baik dan intensif, maka akan mempengaruhi sikap karyawan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, yang berujung pada peningkatan kinerjanya di perusahaan. Sebaliknya, apabila proses komunikasi yang terjadi di perusahaan kurang baik, maka dapat menimbulkan sikap yang otoriter, terutama ketika terjadi perbedaan pendapat yang berkepanjangan antara pemimpin dan karyawan. Jika hal itu terjadi, maka dapat berdampak pada kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja biasanya juga dilakukan dengan cara memberikan pelatihan kerja, memberikan motivasi dan meningkatkan kompetensi. Sementara kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila pelatihan diberikan tepat waktunya, dan pihak manajemen perusahaan bisa mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa harapan-harapan diakui terhadap hasil kerjanya.

Pelatihan kerja adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan perusahaan yang umum. Pelatihan kerja yang dilaksanakan dengan baik akan bermanfaat bagi organisasi. dimana dengan adanya pemberian pelatihan kerja dapat memperbaiki dari sisi produktivitas tenaga kerja karena kurangnya keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja. (Mangkunegara, 2018).

Kinerja sendiri bisa didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang bisa dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugas cocok dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018). Kinerja ialah sikap nyata yang ditampilkan masing- masing orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh seorang dengan kedudukannya dalam organisasi. Sebab kinerja ialah sesuatu yang berpotensi, guna menggapai serta mempertahankan kinerja dibutuhkan bermacam proses organisasional yang membolehkan orang ataupun program mewujudkan kemampuan mereka secara menyeluruh, maka dibutuhkan pencapaian dan mempertahankan kinerja agar target perusahaan terpenuhi. Berikut adalah daftar karyawan kontrak dan tetap yang bekerja di PT BPR Dian Faraqo Gemilang.

Tabel 1.1 Daftar Karyawan PT BPR Dian Faraqo Gemilang

Daftar Karyawan				
No	Nama	L/P	JABATAN	Keterangan
1	Fitri	P	PE AI	TETAP
2	Rizki Fahlevi	L	SPV	TETAP
3	Nuraini P	P	ANALISA	TETAP
4	Lulu Dwiyantri P	P	ADM KREDIT	TETAP
5	Dian Pungkasari	P	ADM KREDIT	TETAP
6	Ririn wulan s	P	ADM KREDIT	KONTRAK
7	Nita F	P	ADM KREDIT	KONTRAK
8	Anisa Putri I	P	SEKERTARIS, HR & GA	TETAP
9	Dessi E	P	CS	TETAP
10	Natasha S	P	TELLER	TETAP
11	Widi Aulia	P	TELLER	TETAP
12	Fajrul	L	IT	TETAP
13	Ozy Oktariano	L	IT	TETAP
14	Khairuman S	P	KOLEKTOR	KONTRAK

15	Frans B	L	KOLEKTOR	TETAP
16	Alan S	L	KOLEKTOR	TETAP
17	Asperi	L	MARKETING	TETAP
18	Zamaludin	L	MARKETING	TETAP
19	Novi sarah	P	MARKETING	KONTRAK
20	Fira Janah	P	MARKETING	KONTRAK
21	Trysiana Novita	P	MARKETING	KONTRAK
22	Asha Adellia	P	MARKETING	KONTRAK
23	Nurapit	L	MARKETING	KONTRAK
24	M Wahyudin	L	PETUGAS UMUM & KEBERSIHAN	KONTRAK
25	Biah Nur A	P	PETUGAS UMUM & KEBERSIHAN	TETAP
26	Helsa Septian	P	ACCOUNTING	TETAP
27	Nining F	P	ACCOUNTING	KONTRAK
28	Arrisa Oktavia	P	ACCOUNTING	TETAP
29	Hamdan	L	DRIVER	TETAP
30	Dimas Wahyu	L	SECURITY	TETAP

Sumber: HRD PT BPR Dian Faraqo Gemilang Kota Bekasi

Dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa yang bekerja di PT BPR Dian Faraqo Gemilang Kota Bekasi yaitu sebesar 30 karyawan, yang dimana 20 karyawan Tetap dan 10 karyawan kontrak. Kemudian ada laporan laba bersih PT BPR Dian Faraqo Gemilang Kota Bekasi selama 6 tahun.

Tabel 1.2 Laba Bersih 2016-2021

Nomor	Tahun	Laba Bersih (Rp)
1	2016	347.894
2	2017	34.612
3	2018	3.069.950
4	2019	2.117.040
5	2020	1.333.196
6.	2021	1.320.743

Sumber : Statistik perbankan konvensional

Dapat dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa Laba bersih dari tahun 2016-2021 mengalami naik turun. Laba bersih terendah pada tahun 2017 yang dimana mencapai 34.612 dan laba bersih terbesar terjadi pada tahun 2018 yang dimana mencapai 3.069.950. Kemudian dilihat dari tabel target,

Tabel 1.3 Tabel Target

Tahun	Jumlah Nasabah Tabungan (orang)		Jumlah Nasabah Deposito (orang)		Jumlah Nasabah Kredit (orang)		Total
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	
2016	800	907	800	910	800	802	2.619
2017	800	951	800	814	800	893	2.658
2018	800	1002	800	966	800	898	2.866
2019	800	802	800	812	800	431	2.045
2020	800	678	800	709	800	405	1.792
2021	800	590	800	410	800	376	1.376

Sumber: HRD PT BPR Dian Faraqo Gemilang Kota Bekasi

Dari tabel diatas dapat diketahui Mulai dari tahun 2016 jumlah nasabah mencapai 2.619 nasabah yang terdiri dari 907 nasabah tabungan, 910 nasabah deposito dan 802 nasabah kredit. Pada tahun 2017, jumlah nasabah sebanyak 2.658 nasabah, terdiri dari jumlah nasabah tabungan sejumlah 951, jumlah nasabah deposito sebanyak 814 dan nasabah kredit sebanyak 893. Tahun 2018 jumlah nasabah 2.866 nasabah. Tahun berikutnya, 2019 jumlah nasabah 2.045 nasabah. Dan pada tahun kelima, tahun 2020 nasabah menjadi 1.792 nasabah terdiri dari nasabah tabungan sebanyak 678 nasabah, nasabah deposito 709 dan nasabah kredit sebanyak 405. Kemudian pada tahun 2021 jumlah nasabah tabungan sebanyak 590 nasabah, deposito sebanyak 410 nasabah, Kredit sebanyak 376 nasabah sehingga menjadi 1.376 nasabah. Hal ini dapat menggambarkan bagaimana kinerja PT BPR Dian Faraqo Gemilang Kota Bekasi. Dengan terjadinya penurunan jumlah nasabah pengguna jasa PT BPR Dian Faraqo Gemilang Kota Bekasi dari 6 tahun terakhir, dapat dikatakan bahwa kinerja PT BPR Dian Faraqo Gemilang Kota Bekasi tidak baik. Terlihat dari jumlah nasabah yang menjadi pemakai pelayanan dari PT BPR Dian Faraqo Gemilang Kota Bekasi dari tahun ke tahun jumlah nasabah tidak mengalami kenaikan yang signifikan dan mengalami penurunan.

Masalah yang sering di dapatkan perusahaan berkaitan dengan kinerja karyawan adalah kinerja dari karyawan belum sesuai yang telah di harapkan oleh perusahaan. Dimana karyawan belum dengan benar mengerjakan tugas yang di bebaskan secara baik dan sesuai target, hal tersebut dapat dilihat dari masih banyaknya pekerjaan yang tertunda dan tidak dapat diselesaikan sehingga hasil laporan kerja tidak bisa di berikan kepada pimpinan dengan baik sehingga hasil kinerjapun menurun.

Faktor kepemimpinan menjadi permasalahan tersendiri bagi manajemen PT BPR Dian Faraqo Gemilang Kota Bekasi, dimana beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja dari masing-masing manajer, dimana penurunan ini terjadi karena penurunan kinerja dari tiap individu karyawan yang ada dibawahnya. Gaya kepemimpinan diktator yang diterapkan, dimana pimpinan sering memberikan tugas pada karyawan tanpa melihat atau mempertimbangkan apakah karyawan tersebut mampu atau tidak melaksanakan tugas/pekerjaan yang diberikan. Pimpinan sering membebaskan tugas/pekerjaan pada bawahannya, yang seharusnya pekerjaan tersebut dikerjakan oleh pimpinan itu sendiri, dan juga pimpinan seakan lebih menekankan keinginannya dalam memimpin perusahaan. Dengan perilaku atau gaya kepemimpinan tersebut mengakibatkan karyawan bekerja dalam tekanan, membuat mereka jenuh dan bekerja dalam keadaan yang tidak nyaman. Tentunya hal ini berpengaruh terhadap konsentrasi kerja yang juga berdampak pada kinerja karyawan serta tidak termotivasi dalam bekerja, sehingga banyak karyawan yang malas-malasan untuk berangkat kerja dan datang tidak tepat waktu, hal itu menjadikan pekerjaan yang terbengkalai dan tujuan perusahaan tidak tercapai sesuai waktu yang di tetapkan. Ditambah dengan permasalahan dalam pelatihan kerja yaitu terdapat kurangnya pelatihan, dalam bekerja karyawan masih banyak yang tidak produktif karena banyak karyawan yang tidak mengerti dengan job desknya masing-masing. Selain itu, masih kurangnya pemahaman bagaimana caranya berkomunikasi yang baik dengan calon nasabah, hal itu ditandai dengan adanya keluhan dari para nasabah mengenai pelayanan.

Dari paparan di atas, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Dian Faraqo Gemilang Kota Bekasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Dian Faraqo Gemilang Kota Bekasi?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Dian Faraqo Gemilang Kota Bekasi?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Dian Faraqo Gemilang Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT BPR Dian Faraqo Gemilang Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Dian Faraqo Gemilang Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Dian Faraqo Gemilang Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perguruan tinggi
penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran atau referensi di masa mendatang, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan manajemen gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja.
2. Bagi penulis
penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai manajemen gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yang bisa dijadikan sarana untuk menerapkan teori yang telah diterima. Selain

itu dengan melakukan penelitian ini diharapkan akan menambah pengetahuan serta wawasan peneliti yang dapat digunakan sebagai bekal dalam memasuki dunia kerja.

3. Bagi perusahaan

penelitian yang penulis lakukan bertujuan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh manajemen gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja melalui kualitas kehidupan. Sebagai sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan perusahaan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Penelitian ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Dian Faraqo Gemilang Kota Bekasi. Pada hasil penelitian ini dilandasi dari penelitian terdahulu dan juga pada teori-teori yang sudah dibaca oleh peneliti. Peneliti ingin mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Dian Faraqo Gemilang Kota Bekasi. Dan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah PT BPR Dian Faraqo Gemilang yang beralamatkan di Jalan Bintara Nomor 08, RT.006/RW.013, Kelurahan Bintara Jaya, Kecamatan Bekasi Barat, Kota Bekasi, Jawa Barat 17134.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar mudah dipahami dan memudahkan dalam penyusunan. Di bawah ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran atau latar belakang penelitian ini untuk selanjutnya di susun rumusan masalah dan di uraikan tentang tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta batasan masalah kemudian diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang menjadi dasar dalam perumusan hipotesis dalam penelitian ini. Lalu diuraikan juga dan digambarkan kerangka pemikiran dari peneliti tersebut dan terakhir hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, kerangka konseptual serta metode analisis yang di gunakan dalam menganalisis data yang telah di peroleh.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran atau profil perusahaan, responden dalam objek penelitian, hasil analisis data dan pembahasan analisis

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini bersi kesimpulan hasil analisis penelitian serta implikasi manajerial

