

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Masyarakat ekonomi Asean sudah menembus Indonesia sejak tahun 2015, ini menunjukkan setiap perusahaan harus bisa lebih baik serta mampu berkompetisi baik dengan perusahaan di dalam Negeri maupun dengan perusahaan Asing. Sumber daya manusia menjadi penopang inti perusahaan yang seharusnya bisa lebih baik dan berdaya saing tinggi, begitupun perusahaan yang sadar akan pentingnya sumber daya alam sebagai asset yang paling berharga yang lebih memberdayakan sehingga membuat sumber daya manusia menjadi lebih nyaman dan produktif sehingga perusahaan dapat mendapat tujuan yang lebih baik.

Salah satunya dunia perbankan pada zaman milineal yang semakin berkembang di negara Indonesia, perusahaan perbankan telah mengalami perubahan besar dalam beberapa tahun terakhir. Perkembangan perbankan berlangsung menjadi lebih cepat, persaingan yang menjadi ketat, saling meningkatkan kualitas dan keunggulan sehingga perbankan dituntut untuk mampu berkembang agar bisa menjadi solusi keuangan bagi masyarakat.



Gambar 1.1 Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2019

Berdasarkan gambar 1.1 negara Indonesia memiliki sektor perekonomian yang cukup baik dalam menopang seperti yang dilihat dari Pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia. Terutama dalam sektor perbankan cukup menopang roda perekonomian Indonesia sehingga pemerintah tidak terlalu besar untuk mengeluarkan biaya dalam membantu perekonomian yang layak dipandang oleh negara lain khususnya di Asean.

Dapat dilihat persaingan perusahaan perbankan di negara Indonesia saat ini semakin kuat dan ketat, untuk dapat mempertahankan dan memenangkan persaingan perusahaan dituntut untuk mempunyai keunggulan dalam bersaing. Produktivitas kerja merupakan salah satu tanggung jawab dari manajemen sumber daya manusia dan menjadi fokus manajemen sumber daya manusia yaitu memberikan partisipasi atas segala kesuksesan suatu perusahaan agar produktivitas tersebut berjalan sesuai langkah awal.

Produktivitas kerja merupakan perpaduan antara hasil dan peran serta karyawan dalam ketentuan waktu dengan keluaran dan masukan dari sejumlah barang/jasa yang dihasilkan dari seorang atau kelompok tersebut. Untuk dapat meningkatkan produktivitas maka perusahaan kemudian memberikan pelatihan untuk karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Untuk dapat menopang karyawan agar lebih produktif maka dibutuhkan pelatihan yang membantu para karyawan untuk bisa menemukan dan mencapai keahlian serta kemampuan tertentu agar mampu berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Demikian pelatihan dilakukan agar proses pembelajaran mampu memungkinkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar guna meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan. Setelah upaya pelatihan dilakukan kemudian karyawan menunjukkan adanya peningkatan kemampuan dan keterampilan maka upaya selanjutnya untuk mengembangkan potensi dan keterampilan karyawan dengan cara mengembangkan karir.

Pengembangan karir berkaitan dengan proses yang dilakukan organisasi untuk memilih, menilai, menegaskan dan mengembangkan para karyawannya guna mengumpulkan orang yang berkompeten dan memenuhi kebutuhan dimasa yang akan datang (Ridlo, Sri Wulan, & Magdalena Minarsih, 2019).

Bank Jabar Banten merupakan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten yang dikenal oleh masyarakat dengan bank BJB didirikan pada tanggal 08 April 1999. Bank BJB sebelumnya dimiliki oleh perusahaan Belanda di Indonesia yang dinasionalisasikan pada tahun 1960 yaitu N.V Denis (*De Eerste Nederlandsche Indische Shareholding*) dan mulai kegiatan usaha komersil pada 20 Mei 1961 (Britama, 2012). Dalam mengelola dan mengembangkan perusahaan perbankan, seharusnya bank BJB tetap dapat mencapai pertumbuhan yang sesuai dengan yang ditargetkan meskipun tidak dipungkiri banyaknya tantangan yang harus di atasi oleh bank BJB yang saat ini semakin banyak bank-bank pesaing baik konvensional maupun syariah.

Bank BJB Kantor Cabang Sukabumi merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa keuangan dan terdiri dari beberapa jenis produk serta jasa personal yang disediakan antara lain Tabungan, Deposito, Giro, DPLK, Reksa Dana, Atm Debet, Safe Deposit Box, Western Union, Kredit kepada Koperasi Karyawan, KPR Multi Griya, Kredit Umum dan Kredit Mikro, Jasa Perdagangan Luar Negeri. Bank BJB kantor cabang Sukabumi dipilih karena merupakan suatu perusahaan yang menuntu pelayanan yang prima kepada nasabahnya. Untuk itu bank BJB kantor cabang Sukabumi perlu melakukan pembenahan dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, agar mampu meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitasnya yaitu mengadakan pelatihan bagi karyawan agar mampu mengembangkan karirnya lebih baik lagi. Diharapkan perusahaan tersebut mampu mengelola dalam sumber daya manusianya dengan baik agar dapat bekerja secara optimal dan membuahkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Dari hasil penelitian awal yang dilakukan peneliti di bank BJB kantor cabang Sukabumi menemukan adanya permasalahan produktivitas yang belum tercapai, dilihat dari dimensi mutu yang memperlihatkan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Selain dari pada itu yakni kurangnya ketepatan dalam waktu melaksanakan pekerjaan sehingga tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, diperkuat dengan data sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Tingkat Pelanggaran Karyawan Bank BJB kantor cabang Sukabumi**

| <b>Tidak Menyelesaikan Tugas dalam Waktu yang Ditentukan</b> |              |                        |                                |                   |
|--|--------------|------------------------|--------------------------------|-------------------|
| <b>No</b>  | <b>Bulan</b> | <b>Jumlah Karyawan</b> | <b>Karyawan yang Melanggar</b> | <b>Presentase</b> |
| 1  | Januari      | 140                    | 5 Orang                        | 3,6 %             |
| 2  | Mei          | 140                    | 7 Orang                        | 5 %               |
| 3  | Juli         | 140                    | 10 Orang                       | 7,1 %             |
| 4  | Desember     | 140                    | 16 Orang                       | 11,4 %            |

Sumber : Bagian Personalia Bank BJB kantor cabang Sukabumi, 2020

Permasalahan diatas diduga disebabkan oleh kurangnya kompetensi instruktur atau pelatih dalam memberikan pelatihan terhadap karyawan, serta penyebab lainnya yang diduga dilihat dari sikap atasan yang kurang tegas dalam memberikan teguran.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian pada Bank BJB kantor cabang Sukabumi dengan judul **“Peran Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”**. Penelitian ini diharapkan mampu melihat sejauh mana peran pelatihan dan pengembangan karir mempengaruhi tingkat produktivitas kerja di Bank BJB kantor cabang Sukabumi.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

- 1) Bagaimana Pelatihan pada bank BJB kantor cabang Sukabumi ?
- 2) Bagaimana Pengembangan Karir pada Bank BJB kantor cabang Sukabumi ?
- 3) Bagaimana Produktivitas Kerja pada Bank BJB kantor cabang Sukabumi ?
- 4) Bagaimana pengaruh Peran Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja pada Bank BJB kantor cabang Sukabumi ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan berhubungan dengan peran pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja di Bank BJB kantor cabang Sukabumi. Adapun tujuan penelitian yang akan didapat yaitu :

- 1) Untuk mengetahui peran pelatihan pada Bank BJB kantor cabang Sukabumi.
- 2) Untuk mengetahui pengembangan karir pada Bank BJB kantor cabang Sukabumi.
- 3) Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada Bank BJB kantor cabang Sukabumi.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh peran pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pada Bank BJB kantor cabang Sukabumi.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

Peneliti berharap semoga penelitian ini bisa memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan, serta memberikan kontribusi terhadap ilmu administrasi bisnis berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia mengenai peran pelatihan dalam pengembangan karir terhadap produktivitas kerja.

#### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

##### **1.4.2.1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, serta ilmunya bisa dimanfaatkan dengan sangat baik dan sesuai sehingga bisa dijadikan sebagai bahan perbandingan.

##### **1.4.2.2. Bagi Perusahaan**

Diharapkan penelitian ini menjadi masukan, manfaat, dan solusi yang berfungsi untuk perusahaan serta terbantunya perusahaan dalam memperhitungkan permasalahan yang mungkin akan terjadi dalam bidang pelatihan, pengembangan karir dan produktivitas kerja.

### **1.4.2.3. Bagi Pihak Lain**

Diharapkan penelitian ini dapat menambah referensi bagi penelitian selanjutnya dalam ilmu pengetahuan, selain itu penelitian ini bisa menjadi masukan untuk perusahaan lain agar bisa menerapkan tentang produktivitas yang baik.

## **1.5. Lokasi dan Lamanya Penelitian**

### **1.5.1. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di Bank BJB kantor cabang Sukabumi yang terletak di Jl. Jend. A. Yani no. 35 A-37 Kota Sukabumi, Jawa Barat.

### **1.5.2. Lamanya Penelitian**

Jadwal rencana usulan penelitian yang dilakukan penulis kurang lebih empat bulan, terhitung dari bulan November 2019 sampai dengan bulan Februari 2020. Sampai saat ini masih dalam tahap peninjauan dan pengumpulan data.



