

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang .

Setiap perusahaan berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional dan terampil dalam menghadapi ketatnya persaingan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain. Tidak dapat dipungkiri bahwasanya kehadiran sumberdaya manusia yang handal sangat diperlukan dan dicari oleh setiap perusahaan, khususnya perusahaan yang berskala besar, guna mendongkrak perusahaan tersebut menjadi perusahaan terdepan di bidangnya. Sumber daya manusia dirasa penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan untuk itu karyawan perlu dipacu kinerjanya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan. Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pelatihan dan pengembangan karier.

Efektivitas pelatihan karyawan merupakan hal yang sangat penting terutama untuk mengembangkan sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu, pelatihan dibutuhkan agar seluruh karyawan mampu mengikuti perkembangan dunia kerja maupun bisnis sesuai dengan jabatannya. Pelatihan juga dilakukan untuk

meningkatkan produktivitas, etos kerja, disiplin, sikap, keterampilan, dan keahlian tertentu agar bisa bekerja lebih maksimal serta lebih baik. Pelatihan yang efektif akan membuat karyawan menguasai dengan baik pekerjaannya dan mampu mengikuti perkembangan bisnis serta bertahan pada persaingan yang ketat. Menurut Hariandja (2002), alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru maupun lama sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada.

Sementara itu melalui program pengembangan karier, akan meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan agar mencapai jenjang karier selanjutnya secara terarah. Pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan perusahaan. Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Gomes (2003) berpendapat, dari sudut pandang pegawai, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir di masa akan datang didalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi terhadap para pegawainya. Bagi perusahaan, pengembangan karir memberikan beberapa jaminan, bahwa akan tersedia pegawai-pegawai

yang akan mengisi posisi-posisi yang akan kosong di waktu mendatang. Sehingga pengembangan karier memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan dikarenakan pengembangan karier merupakan tolak ukur bagi karyawan di dalam melakukan pembinaan kariernya.

Bank BNI Cabang Yogyakarta merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perbankan yang menjual produk dari bank di wilayah Yogyakarta. Fenomena yang sering terjadi akhir-akhir ini, yaitu masih ditemukan beberapa karyawan yang belum dapat mengerjakan pekerjaannya secara sempurna seperti yang diharapkan perusahaan, hal ini disebabkan karyawan tersebut ada yang belum mengikuti pelatihan, dimana pelatihan ini seharusnya diberikan kepada calon karyawan pada saat mereka akan bekerja di bank BNI Cabang Yogyakarta. Disamping itu, secara otomatis dapat menghambat operasional pekerjaan dan hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan tersebut dimata manajemen.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya yaitu pengembangan karier. Fenomena yang terjadi mengenai pengembangan karier di Bank BNI Cabang Yogyakarta belum berjalan sesuai dengan semestinya dikarenakan masih ada unsur subjektifitas dari manajerial dalam menilai kinerja karyawan, sehingga berdampak pada terjadinya penurunan kinerja karyawan. Manajemen seharusnya dapat meminimalisir hal tersebut, dengan cara pengelolaan pengembangan karier yang sesuai dengan standar yang ditetapkan Pimpinan Perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti mengambil Judul Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Cabang Yogyakarta (2019).

B. Rumusan Masalah

Adapun Rumusan masalah dari Latar Belakang diatas sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Cabang Yogyakarta baik secara parsial?
2. Apakah Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Cabang Yogyakarta baik secara simultan?

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada Bank BNI Cabang Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada Bank BNI Cabang Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Dapat digunakan sebagai sumber informasi bagi perusahaan mengenai kinerja karyawan dan bagaimana menerapkan pelatihan dan Pengembangan Karir yang baik sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.
2. Dapat dijadikan sebagai tambahan pengetahuan dan sebagai pedoman untuk menambah wawasan tentang pelatihan dan Pengembangan Karir dalam perusahaan
3. Digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengembangan penelitiannya untuk selanjutnya

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dalam penelitian ini, maka dibuat rancangan penulisan yang mana dalam penelitian ini terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini memuat teori yang relevan dengan penelitian yang dilakukan yaitu tentang pelatihan dan Pengembangan Karir, serta kinerja karyawan. Selain itu juga memuat hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan diuraikan tentang populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, sumber data dan data, variabel – variabel penelitian dan metode pengumpulan data, metode analisa data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan tentang Hasil Pengolahan data dari SPSS disertai analisa data dengan Pengujian hipotesis. selanjutnya Penjabaran dari Pembahasan Uji Hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab akhir yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran – saran yang diberikan berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan sebelumnya.