BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era 4.0 saat ini, sumber daya manusia dipandang sangat penting peranannya, dan diposisikan sebagai sumber daya utama dalam suatu perusahaan, tidak hanya itu manusia juga dijadikan sebagai aset perusahaan yang dapat memberikan suatu perubahan untuk masa yang akan datang. Apabila suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas dipastikan kemajuan organisasi tersebut akan pesat.

Sumber daya manusia juga dipandang sebagai penggerak kegiatan perusahaan yang harus dikembangkan kemampuan serta ilmu pengetahuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan, dengan begitu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja bagus, berkualitas dan terampil. Jika suatu perusahaan tidak melibatkan manusia dalam kegiatannya, maka akan sulit mencapai hasil yang diinginkan, meskipun mempunyai teknologi yang canggih. Untuk mencapai hasil yang diinginkan pasti setiap perusahaan selalu berusaha dalam meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan tercapai.

Pernyataan tersebut diperkuat dalam jurnal Setyowati Subroto (2018:23) bahwa Kinerja karyawan sebagai suatu hasil atau pencapaian yang diperoleh seorang karyawan, dalam jangka waktu tertentu pada suatu pekerjaan yang dilakukannya, dan karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik, dan dapat menunjang perusahaan di dalam mencapai sasaran atau tujuan yang ingin dicapai

oleh perusahaan. Selain itu, untuk mendapatkan kinerja yang baik, seorang karyawan harus memiliki kemampuan dan pengetahuan terhadap bidang kerja yang dilakukan sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya.

Pada dasarnya untuk mengembangkan kemampuan karyawan, perusahaan harus memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja, dengan menyediakan dan memberikan fasilitas-fasilitas yang dapat memudahkan karyawan menjalankan tugas yang diberikan, dan juga arahan serta dorongan dari manajer maupun rekan kerja merupakan hal penting untuk setiap karyawan, sehingga umpan balik dari karyawan tersebut akan lebih bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya, akan patuh terhadap peraturan yang ada, dan akan lebih berkualitas dalam bekerja serta kuantitas dalam menghasilkan suatu output/hasil.

Salah satu tolak ukur dalam meningkatkan kinerja karyawan yang harus dipertimbangkan, yaitu budaya kerja yang terbentuk dari sikap dan perilaku karyawan dalam menghadapi perubahan, baik perubahan eksternal maupun perubahan internal.

Pernyataan tersebut diperkuat dalam jurnal Muhammad Iqbal (2017:271) bahwa budaya kerja merupakan pokok penyelesaian eksternal maupun internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok. Hal tersebut membuktikan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam membentuk budaya kerja ini membutuhkan waktu yang lama, tergantung pada pimpinan (manajer) menerapkan budaya kerja tersebut kepada karyawannya yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda.

Budaya kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tergantung pada bagaimana pimpinan dapat mempengaruhi bawahannya. Jika pimpinan menerapkan budaya kerja yang baik terhadap karyawannya, maka budaya kerja tersebut akan diterapkan dan melekat pada diri karyawan tersebut, lalu apabila karyawan menerapkan budaya kerja dalam dirinya sendiri, akan lebih mudah untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja setiap karyawan. Sehingga dalam hal ini dibutuhkan adanya gaya kepemimpinan yang dapat memimpin dan mengarahkan karyawan untuk menanamkan budaya kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pernyataan tersebut diperkuat dalam jurnal Lukman Bagus Utomo, H.Romat Saragih (2017:902) bahwa pemimpin mempunyai peran penting dalam suatu organisasi dalam mengembangkan organisasinya dan menjalankan segala tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat bergantung pada mutu gaya kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai target pendapatan perusahaan setiap tahunnya. Setiap perusahaan selalu menginginkan peningkatan pendapatan yang bertujuan untuk membuktikan dalam persaingan pasar.

Gaya kepemimpinan dalam organisasi dapat menumbuhkan sikap-sikap karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan, hal ini tergantung pada gaya pemimpin yang dapat mengarahkan karyawan agar mampu melakukan pekerjaannya, dan mencapai hasil yang diinginkan perusahaan. Untuk

mencapai hasil tersebut diperlukan adanya pelatihan terhadap karyawan dalam membentuk keterampilan karyawan.

Pelatihan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan terhadap suatu pekerjaan, untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam mencapai hasil yang diinginkan, apabila terjadi suatu perubahan dalam perusahaan, kemampuan karyawan pun harus mengikuti perubahan tersebut agar dapat meningkatkan keterampilan bekerja.

Pernyataan tersebut diperkuat dalam jurnal Setyowati Subroto (2018:19) bahwa dengan adanya pelatihan bagi karyawan akan bisa membantu karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan dan akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya, karena jika karyawan semakin terampil akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) adalah perusahaan milik Negara yang berbentuk perseroan terbatas bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. Belakangan ini banyak terdapat perusahaan-perusahaan sejenis yang menjadikan ketatnya persaingan pada bidang jasa keuangan. PT. Bank Tabungan Negara (Persero) dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang terampil dalam meningkatkan kinerja untuk menghadapi persaingan tersebut.

Dalam menunjang aktivitas kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) selalu memberikan kenyamanan dalam bekerja kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh sikap dan perilaku dalam menerapkan budaya kerja sesuai dengan nilai-nilai dasar perusahaan. Di Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Tasikmalaya, budaya kerja yang selalu bermasalah yaitu sinergi di mana karyawan kesulitan dalam bekerja sama dan kolaborasi yang produktif dengan bagian pelayanan, bisnis, dan operasional.

Untuk membangun dan memastikan hubungan kerja sama dan kolaborasi yang produktif diperlukan gaya kepemimpinan yang dapat mengatur perusahaan atau kegiatan sehingga peraturan dan tindakan tidak saling bertentangan. Sedangkan di Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Tasikmalaya dimana pemimpin yang tidak dapat mengkoordinasikan karyawan, sehingga seringkali beberapa karyawan ingin adanya pengarahan apabila terjadi perubahan, baik perubahan aturan, maupun perubahan di pekerjaannya, hal tersebut juga dapat menjadi penghambat dalam pengembangan keterampilan karyawan.

Pengembangan keterampilan tersebut, diperlukan adanya pelatihan untuk setiap karyawan, tetapi di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) tersebut sering terjadi masalah pada lokasi pelatihan yang dilaksanakan di PT. Bank Tabungan Negara, masalah tersebut dapat menimbulkan kejenuhan dirasakan karyawannya. Budaya kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan ini sudah dilakukan oleh PT. Bank Tabungan Negara (Persero), tetapi dinilai tidak sesuai dengan yang diinginkan karyawan sehingga perlu diperbaiki dan hal ini juga yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat menyebabkan perusahaan menjadi lambat dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka perlu diteliti untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Budaya kerja, Gaya kepemimpinan dan Pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam bentuk usulan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Bagian Deputy Branch Manager Supporting di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Tasikmalaya).”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Masalah Pokok yang telah diuraikan, yaitu mengenai Pengaruh Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Kerja pada Karyawan Bagian Deputy Branch Manager Supporting di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Tasikmalaya
2. Bagaimana Gaya Kepemimpinan pada Karyawan Bagian Deputy Branch Manager Supporting di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Tasikmalaya
3. Bagaimana Pelatihan pada Karyawan Bagian Deputy Branch Manager Supporting di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Tasikmalaya
4. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Deputy Branch Manager Supporting di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Tasikmalaya
5. Bagaimana Pengaruh Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Deputy Branch Manager Supporting PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Senjaya Tasikmalaya

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk Mengetahui dan Menganalisis:

1. Budaya Kerja pada Karyawan Bagian Deputy Branch Manager Supporting di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Tasikmalaya
2. Gaya Kepemimpinan pada Karyawan Bagian Deputy Branch Manager Supporting di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Tasikmalaya
3. Pelatihan pada Karyawan Bagian Deputy Branch Manager Supporting di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Tasikmalaya
4. Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Deputy Branch Manager Supporting di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Tasikmalaya
5. Pengaruh Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Deputy Branch Manager Supporting PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1.4.1 Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen, umumnya terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh budaya kerja, gaya kepemimpinan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

1.4.2 Terapan Ilmu Pengetahuan

Adapun terapan ilmu pengetahuan yang dapat diberikan melalui penelitian ini, sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman mengenai pengaruh budaya kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan, sehingga dapat membedakan bagaimana pengaruhnya jika dari teori maupun dari lapangannya meskipun paling ada sedikit perbedaan.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau saran bagi perusahaan untuk menjadi pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia dimasa depan.

c. Bagi Peneliti lain

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya sebagai bahan acuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal budaya kerja, gaya kepemimpinan, dan pelatihan terhadap kinerja kerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilaksanakan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengambil lokasi di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Tasikmalaya pada karyawan bagian Deputy Branch Manager Supporting yang beralamat Jl. Sutisna Senjaya No.101 Telp (0265) 33446465 Cikalang Kec. Tawang Tasikmalaya Jawa Barat 46112. Penelitian ini direncanakan selama kurang lebih 5 bulan yaitu mulai bulan September 2019 sampai dengan Januari 2020. Adapun

Jadwal yang direncanakan mulai dari persiapan sampai dengan selesai di sidang Komprehensif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel jadwal penelitian berikut ini :

Tabel 1.1
Jadwal Penelitian

Kegiatan	September 2019				Oktober 2019				November 2019				Desember 2019				Januari 2020			
	Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Izin	■																			
Pengajuan judul	■																			
Penulisan Bab1,2,3		■	■	■																
Bimbingan					■	■	■	■	■											
Sidang UP									■											
Revisi UP										■	■									
Penelitian										■	■	■								
Pengolahan Data										■	■	■	■	■						
Penulisan Bab 4,5													■	■	■					
Bimbingan															■	■	■	■		
Ujian Sidang Skripsi dan Komprehensif																			■	■