

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Setiap perusahaan dalam menghadapi beratnya persaingan tentunya dituntut untuk selalu meningkatkan dan memajukan usahanya. Salah satu upaya untuk meningkatkan dan memajukan perusahaan adalah sumber daya manusia yang profesional.

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mendapatkan perhatian dan sorotan dari berbagai pihak yang berasal dari sektor publik maupun sektor swasta.

Sumber daya manusia merupakan aset-aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan yang harus dikelola secara optimal, *continue* dan diberi ekstra perhatian.

Sumber daya manusia adalah faktor yang paling penting bagi kelangsungan hidup organisasinya karena, maju mundurnya suatu organisasi sangat tergantung pada unsur manusia sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan organisasi.

Program pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap dan kinerja sumber daya

manusia. Aktivitas ini mengajarkan keahlian baru, memperbaiki keahlian. Aktivitas pelatihan sangat penting karena kemajuan teknologi makin kompleks dan bervariasi.¹

Perbankan syariah sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa dituntut untuk melakukan berbagai upaya untuk menghasilkan SDM yang profesional salah satunya dengan mengadakan kegiatan pelatihan.

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia baik pegawai baru ataupun pegawai yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerja yang dilakukan. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek).²

Menurut Veithzal dan Ella, pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori.³

¹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), cet. ke-1, hlm. 34.

² *Ibid.*, hlm. 110.

³ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 211.

Sementara menurut T Handoko, pelatihan merupakan investasi penting pada bidang SDM. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai sarana-sarana kerja yang telah ditetapkan. Sejalan dengan hal tersebut, pelatihan juga bertujuan menyiapkan kompetensi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi dan misinya.⁴

Untuk menghadapi persaingan bebas saat ini maka para pelaku ekonomi terutama Lembaga Keuangan Syariah untuk meningkatkan produktivitas. Persaingan bebas yang berlaku, memaksa pelaku usaha untuk bisa bersaing dengan pelaku usaha lainnya. Persaingan bebas akan berdampak baik bagi Lembaga Keuangan Syariah agar senantiasa meningkatkan kualitas jasa yang dihasilkan. Persaingan tersebut merupakan persaingan yang ketat dimana yang kualitas baik akan terus bertahan dan yang berkualitas buruk akan tersingkir.

Hal ini tentu saja menjadi tolak ukur bagi lembaga keuangan syariah untuk meningkatkan kualitas jasa. Salah satu hal yang dapat dilakukan lembaga keuangan syariah dengan meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka akan memudahkan perusahaan untuk menghasilkan kualitas produk dan jasa. Maka dengan ini, dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai produktivitas tinggi.

Tinggi rendahnya produktivitas ternyata dapat dipengaruhi oleh banyaknya faktor, mulai dari sikap, disiplin karyawan sampai dengan manajemen dan

⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta, PT BPFE, 2001), cet.ke-5, hlm. 103.

teknologi. Oleh karena itu, produktivitas perlu ditingkatkan melalui pengelolaan yang terpadu yang membentuk penyangkutan pembentukan sikap mental, perbaikan sistem, pendidikan dan latihan serta peningkatan gizi atau nutrisi.

Produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi yang menghasilkan suatu atau perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan menghasilkan (*output*).⁵

PT Bank Jabar Banten Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya sebagai salah satu bisnis yang bergerak dibidang jasa tentunya membutuhkan karyawan yang profesional dan handal. Salah satu upaya dalam meningkatkan karyawan yang profesional dan handal untuk meningkatkan produktivitas maka dengan melakukan pelatihan kepada setiap karyawan dengan harapan produktivitas karyawan dapat meningkat dengan diadakannya pelatihan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengkaji tentang “ **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Bank Jabar Banten Syariah KCP Ciawi** ”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan kerja di Bank Jabar Banten Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya?

⁵ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Jakarta: PT Grasindo, 2006), hlm. 248.

2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan di Bank Jabar Banten Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan di Bank Jabar Banten Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pelatihan kerja di Bank Jabar Banten Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya.
- b. Untuk mengetahui produktivitas karyawan di Bank Jabar Banten Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan di Bank Jabar Banten Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Secara Teoritis

Sebagai sambungan pemikiran bagi pengembang ilmu pengetahuan, khususnya ilmu perbankan dan sumber informasi maupun bagi peneliti sejenis dimasa mendatang.

b. Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sambungan pemikiran pada pihak yang terkait, khususnya pada perbankan syariah di Tasikmalaya, juga memberikan kontribusi literatur mengenai pelatihan karyawan dalam produktivitas karyawan.

D. Tinjauan Pustaka

Untuk mendukung penulisan ini, penulis menemukan beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan, diantaranya:

1. Dalam penelitian tersebut yang menjadi objek penelitian adalah CV Sutra Alam dan pada variabel X dalam penelitian tersebut adalah motivasi kerja sedangkan dalam penelitian ini variabel X adalah pelatihan kerja. Ridan Umbara " **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Sutra Alam** " tujuan peneliti untuk mengetahui: 1) Bagaimana motivasi kerja yang ada di CV Sutra Alam. 2) Bagaimana produktivitas karyawan pada CV Sutra Alam. 3) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Sutra Alam.

Metode yang digunakan deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus (*case study*). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, transformasi data ordinal menjadi interval, analisis regresi sederhana, analisis korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Tingkah motivasi kerja yang diberikan CV Sutra Alam terhadap karyawan adalah cukup dengan nilai sebesar 664. 2) Tingkat produktivitas kerja karyawan di CV Sutra Alam adalah cukup dengan nilai sebesar 650. 3) Berdasarkan analisis yang dilakukan bahwa motivasi kerja karyawan dan memberikan pengaruh yang

sangat kuat terhadap produktivitas karyawan yaitu sebesar 0,993% terhadap produktivitas kerja karyawan.⁶

2. Dalam penelitian tersebut yang menjadi objek penelitian adalah CV Haragon Surabaya dan pada variabel X terdapat dua variabel yang pertama pelatihan dan yang kedua motivasi kerja. Dalam penelitian ini hanya ada satu variabel dalam X yaitu pelatihan dan untuk di variabel Y adalah kinerja sedangkan dalam penelitian ini variabel y adalah produktivitas karyawan. Leonardo Agusta " **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya**" penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang karyawan yang bekerja sebagai operator alat berat pada CV Haragon Surabaya. Sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 45 orang karyawan yang meliputi seluruh karyawan yang bekerja sebagai operator alat berat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh dari angket penelitian yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja

⁶ Ridan Umbara. " *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Sura Alam*", (Skripsi Sarjana Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Latifah Muharokiyah, 2016).

berpengaruh *positif* dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya.⁷

3. Moch. Noor Setyo Wardono "**Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Semen Kab. Kediri**" salah satu instrumen dalam pengembangan sumber daya aparatur atau peningkatan kualitas aparatur adalah melalui pendidikan pelatihan disamping itu untuk meningkatkan kinerja aparatur, maka pemerintahan daerah perlu menetapkan berbagai kebijakan seperti pemberian motivasi baik bersifat material maupun non material. Pemberian motivasi itu dimaksudkan agar anggota organisasi tersedia untuk mengarahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah di tentukan sebelumnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) adanya hubungan yang signifikan *antar* variabel pendidikan pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawainya, hal ini dapat diketahui dari koefisien korelasi berganda ($r = 0,609$), koefisien determinasi ($r^2 = 0,370$)

⁷ Leonardo Agusta. "*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*", (Sarjana Manajemen, Universitas Kristen Petra, 2013).

dengan f hitung = 7,940. 2) Dari temuan ini dapat diketahui bahwa kontribusi teori yang ada sangat kecil pada model yang ada. Rendahnya kontribusi ini ditunjukkan dengan r square = 37% dari pengaruh variabel pendidikan pelatihan dan motivasi secara bersama sama terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat variabel intrfenim (faktor lain) yang berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 63%. 3) pendidikan pelatihan dan motivasi keduanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti hipotesa yang diajukan dapat diterima atau telah terbukti, hasil empirik menunjukkan bahwa pemberian pendidikan pelatihan kepada pegawai mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai.

E. Kerangka Pemikiran

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.⁸

Ekonomi tenaga kerja membagi program pelatihan menjadi dua, yaitu program umum dan spesifik. Pelatihan umum merupakan pelatihan dimana karyawan memperoleh informasi keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan. Sementara pelatihan spesifik merupakan pelatihan dimana para karyawan memperoleh informasi dan keterampilan yang sudah siap pakai, khususnya dibidang pekerjaannya.⁹

⁸ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Refika Aditama, 2003), cet ke-1, hlm. 50.

⁹ Sjafrli Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), cet ke-2, hlm. 135.

Ada empat alasan utama mengapa pelatihan dan pengembangan staff sekarang menjadi semakin penting:

1. Perubahan-perubahan yang cepat dalam teknologi serta tugas-tugas yang dilakukan oleh orang-orang.
2. Kurangnya keterampilan langsung dan keterampilan-keterampilan jangka panjang.
3. Perubahan dalam harapan dan komposisi angkatan kerja.
4. Kompetensi dan tekanan-tekanan pasar demi peningkatan dalam kualitas produk maupun.¹⁰

Tujuan pelatihan menurut Henry Simanora:

1. Memperbaiki kinerja.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawanbaru supaya menjadi kompeten dalam pegawai.
4. Membantu memecahkan persoalan oprasional.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
6. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.¹¹

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara tujuan pelatihan dan pengembangan yaitu:

1. Meningkatkan produktivitas kerja.

¹⁰ Toni Setiawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas* (Jakarta: Platinum Publisher, 2012), hlm. 102.

¹¹ Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Genes II, 2009), hlm. 220.

2. Meningkatkan kualitas kerja.
3. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia secara maksimal.
4. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
5. Meningkatkan perkembangan pegawai.
6. Meningkatkan kinerja.¹²

Produktivitas merupakan istilah kegiatan produksi sebagai perbandingan antara luaran (*output*) dengan masukan (*input*), produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya manusia dapat diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.¹³

Produktivitas berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*).¹⁴

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan, biaya untuk mewujudkan hasil (*input*). Dimana peningkatan produktivitas akan meningkatkan pendapatan karyawan yang akan menambah daya beli masyarakat.¹⁵

¹² Ahmad Subeki dan Mohammad Juhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), hlm. 80

¹³ Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Purwokerto: CV. Irdh, 2019), hlm. 251

¹⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), hlm. 292

¹⁵ Prabu Mangkunegara, *Perencanaan ...*, hlm. 203

Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa. Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran dengan jumlah yang digunakan atau jumlah jam kerja karyawan.¹⁶

Dimana peningkatan produktivitas akan meningkatkan pendapatan karyawan yang akan menambah daya beli masyarakat. Dengan kata lain, produktivitas merupakan konsep rasio *output* terhadap *input* menjadi lebih besar. Dengan demikian nilai rasio *output* di buat menjadi lebih besar melalui peningkatan salah satu *output* pada tingkat *input* yang konstan, mengurangi penggunaan *input* atau kombinasi keduanya.

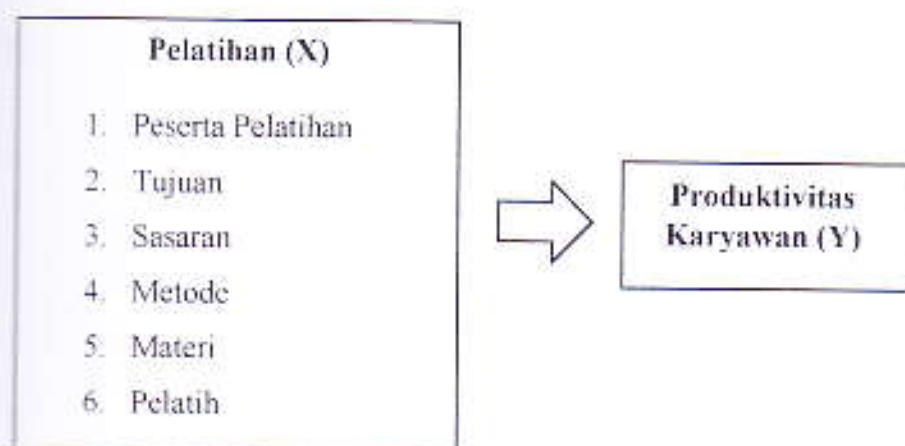
Pada bagian lain Mangkunegara mengemukakan bahwa mengukur produktivitas karyawan dapat dilihat dari empat faktor, antara lain:

1. Kualitas kerja yang meliputi: ketetapan, ketelitian, dan mutu kerja.
2. Kuantitas kerja yang meliputi: jumlah hasil kerja, waktu penyelesaian, target yang dicapai.
3. Keandalan meliputi: target dipercapay, keterampilan kerja dan inisiatif kerja.
4. Sikap meliputi: kemampuan berkomunikasi, pribadi yang menarik dan pandai bergaul.¹⁷

Berdasarkan pemaparan diatas maka kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

¹⁶ Elbadiansyah, *Manajemen* ..., hlm. 251

¹⁷ Prabu Mangkunegara, *Perencanaan* ..., hlm. 207.



Gambar 1.1

Paradigma Kerangka Pemikiran

E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah, penelitian, hipotesis juga dapat dinyatakan secara teoritis terhadap rumusan masalah penelitian sebuah jawaban yang empirik.¹⁸

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah: “diduga pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan pada PT Bank Jabar Banten Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya.”

Secara sistematis hipotesis tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₀ : Pelatihan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Bank Jabar Banten Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya.

¹⁸ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 72.

H_a : Pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Bank Jabar Banten Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya.

Yang apabila dirumuskan dalam model hipotesis statistik adalah sebagai berikut:

$$H_0 : r = 0$$

$$H_a : r \neq 0$$