

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk merupakan bank pemerintahan yang beroperasi pertama kali di Indonesia yang didirikan di Purwokerto pada tanggal 16 Desember 1895 oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama *De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank de Inlandsche Hoofden* atau jika diartikan ke dalam bahasa Indonesia menjadi “Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto”, suatu lembaga keuangan yang melayani orang – orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Dalam perkembangannya BRI sudah mengalami beberapa kali perubahan nama dan status yang memiliki kaitan erat dengan sejarah perjuangan bangsa Indonesia. Perubahan – perubahan yang dilakukan PT. Bank Rakyat Indonesia ini tentunya mengandung arti penting bagi perkembangan BRI itu sendiri. Hal ini selaras dengan cita – cita dan tujuan BRI yang tertuang dalam visi dan misi BRI dalam melayani nasabah.

Seiring berjalannya waktu BRI membuka berbagai cabang di berbagai provinsi di Indonesia. Salah satunya adalah Bank BRI KC Kabanjahe. Bank BRI KC Kabanjahe ini dibuka demi melayani para nasabah di daerah kabupaten Karo. Dalam pelaksanaan operasionalnya PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe dijalankan oleh pegawai – pegawai yang memiliki kesadaran akan tanggung jawab yang besar sesuai yang telah ditentukan dalam job description masing – masing sesuai struktur organisasi. Berikut lebih lengkap gambaran umum dari PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe.

1.1.2 Logo Perusahaan



Gambar 1.1 Logo PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk

sumber : https://id.wikipedia.org/wiki/Berkas:Logo_BRI.png

Berikut merupakan filosofi yang terdapat pada logo PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk :

- a. Bentuk logo dengan garis melengkung, memberikan citra dinamis dan lincah. Selain itu bentuk melengkung juga merupakan line of beauty yang melambangkan keindahan.
- b. Penataan huruf B, R, dan I pada logo tersebut ditata sedemikian rupa sehingga memberi kesan irama dari huruf B yang memiliki dua lengkungan, kemudian huruf R yang tersisa satu lengkungan, dan huruf I yang melebur bersama garis pembatas. Irama tersebut mencerminkan misi BRI yang berusaha memberikan pelayanan terbaik agar dapat meningkatkan perekonomian masyarakat.
- c. Kotak dengan sudut yang lembut pada sekeliling huruf BRI memiliki makna bahwa pelayanan Bank BRI memiliki cakupan yang luas untuk segala kalangan. Penataan lengkungan tersebut juga dapat mewakili keadaan ekonomi yaitu :
 - Pada huruf “B” terdapat dua lengkungan yang berarti kehidupan ekonomi yang masih sangat labil karena bentuk lengkung juga mewakili makna tujuan yang kurang jelas
 - Pada huruf “R” terdapat satu lengkungan yang kemudian berlanjut dengan garis diagonal yang dapat mewakili masyarakat dengan kehidupan ekonomi menengah.

- Kemudian pada huruf “I” yang merupakan garis vertical tegak lurus melambangkan kestabilan, keagungan, dan kemegahan yang dapat mewakili kalangan masyarakat dengan ekonomi yang sangat baik

1.1.3 Visi & Misi

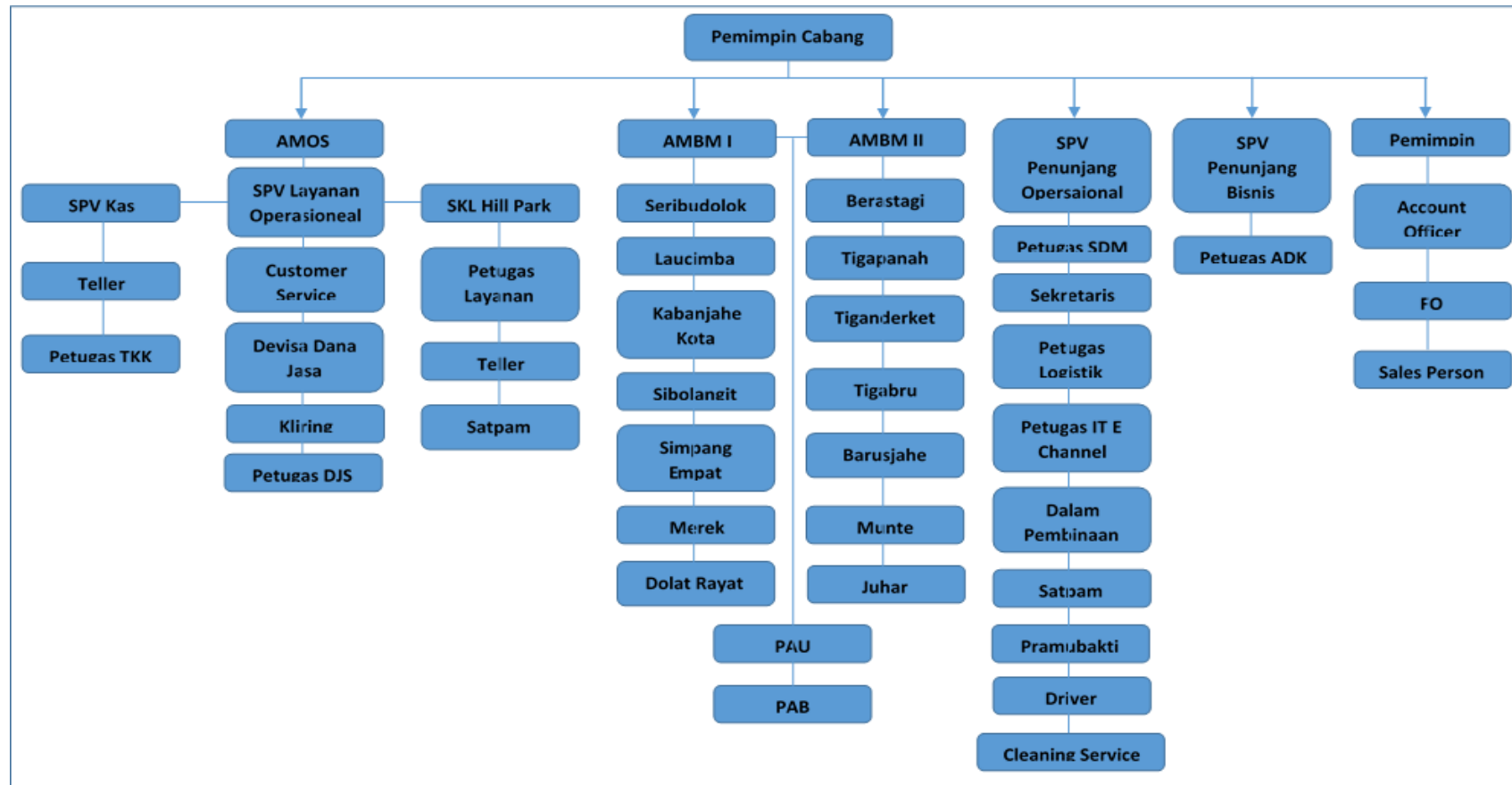
a. Visi

Menjadi *The Most Valuable Bank* di Asia Tenggara dan *Home to the Best Talent*.

b. Misi

1. Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada segmen mikro, kecil, dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
2. Memberikan pelayanan prima dengan fokus kepada nasabah melalui sumber daya manusia yang profesional dan memiliki budaya berbasis kinerja (*performance-driven culture*), teknologi informasi yang handal dan *future ready*, dan jaringan kerja konvensional maupun digital yang produktif dengan menerapkan prinsip operasional dan *risk management excellence*.
3. Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak – pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) dengan memperhatikan prinsip keuangan berkelanjutan dan praktik *Good Corporate Governance* yang sangat baik.

1.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor cabang Kabanjahe

sumber : SDM PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor cabang Kabanjahe

1.2 Latar Belakang

Pada zaman ini, kita sudah memasuki era MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) atau AEC (ASEAN ECONOMIC COMMUNITY). Keterampilan masing – masing individu Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting untuk digunakan di dunia kerja, dikarenakan persaingan dunia kerja di era MEA sudah mengharuskan Sumber Daya Manusia domestik bersaing dengan Sumber Daya Manusia Global (ASEAN). Dikatakan penting karena keterampilan masing – masing individu Sumber Daya Manusia merupakan faktor internal agar perusahaan ingin mencari, menarik, dan mempertahankan individu Sumber Daya Manusia tersebut. Seperti yang dikatakan oleh Isnen Harahap dalam www.kompasiana.com (2016), perusahaan harus memilih strategi bisnis yang tepat agar mampu memanfaatkan peluang bisnis dan mengantisipasi kendala – kendala yang terjadi sebagai dampak dari perubahan lingkungan yang cepat. Salah satu kunci yang penting dalam meraih keuntungan kompetitif adalah melalui pengelolaan sumber daya manusia secara efektif.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aset penting dalam lembaga, sekaligus mitra perusahaan dalam menjalankan setiap aktivitas, karena mereka yang menghasilkan dan melaksanakan pekerjaan. Menurut Marwansyah (dalam Harahap, 2016) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi – fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan kerja dan hubungan industrial. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Perusahaan menyadari bahwa peran serta karyawan harus mengikuti perkembangan dan tuntutan teknologi sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh

perusahaan. Perusahaan memiliki tujuan dan sasaran untuk dapat memperoleh laba maksimal dan sumber daya manusia yang berkualitas. Maka dari itu, sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian serta pengambilan keputusan. Menurut Hasibuan dalam Fairuzzahron (2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat..

Demi mewujudkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, maka program pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk melaksanakan pengembangan Sumber Daya manusia adalah dengan melakukan training atau pelatihan. Menurut Bangun (dalam Sandhy dan Irfani, 2017) pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif. Sedangkan menurut Kaswan (dalam Harahap, 2016) pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi pengubah sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.

Jika dilihat dari beberapa teori yang didapat dari penelitian terdahulu di atas maka dapat disimpulkan dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru. Keduanya dapat saling memperbaiki kinerja yang kurang baik dan mempelajari pengetahuan baru. Hal ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afroz, N. N. (2018) dalam penelitian *Effects of Training on Employee Performance – A Study on Banking Sector, Tangail Bangladesh*, yang menjelaskan bahwa adanya hubungan yang kuat dan bersifat signifikan positif antara pelatihan dan kinerja karyawan, yang dimana penelitian ini mengungkapkan bahwa semakin banyak karyawan mendapat pelatihan, maka semakin efisien tingkat kinerjanya. Berbeda

dengan penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Silvianita (2016) dalam penelitian : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung, yang menuai hasil pelatihan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana yang telah diprogramkan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor cabang Kabanjahe untuk menambah kualitas masing – masing individu karyawannya adalah dengan melakukan pelatihan.

Namun untuk mewujudkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, maka PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe harus juga mengadakan program pelatihan yang maksimal pula untuk karyawannya. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe sendiri memiliki beberapa dasar atau tujuan dalam melakukan pelatihan karyawan yang diantaranya adalah yang pertama untuk mengupdate pengetahuan karyawan terhadap peraturan perusahaan baik itu yang bersifat internal maupun eksternal, lalu yang kedua adalah untuk menambah wawasan dan *soft skill* dari karyawan itu sendiri, lalu yang ketiga/yang terakhir adalah untuk memenuhi kewajiban dari regulator seperti BI (Bank Indonesia) dan OJK (Otoritas Jasa Keuangan). Untuk mencapai semua tujuan itu maka bagian SDM dari PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe mengadakan pelatihan di masing – masing bidang. Berikut merupakan beberapa bidang pelatihan yang tertera dalam tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1

**Bidang Pelatihan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang
Kabanjahe**

No.	Periode Pelatihan	Bidang Pelatihan	Materi Pelatihan
1	Maret – Mei 2018	Adm. Kredit	Pengendalian gratifikasi tahun 2018, Business issuing kartu kredit 2018.
		Bisnis/Dana Jasa	Pemasaran asuransi mikro usaha 2018, Pergeseran kas BRISmart 2018.
		Account Officer	Modus dan pencegahan kejahatan melalui IB dan ATM
		Layanan	CDD dan EDD terhadap nasabah High Risk tahun 2018, Walk in customer 2018.
		IT	Strategi Anti-Fraud 2018, Security Awareness.
2	Juli – September 2018	Adm. Kredit	Inisiatif strategis BRIVolution tahap 1, Promosi dan kenaikan PG tahun 2018, BRICare 2018.
		Bisnis/Dana Jasa	AM KKM Gen 2 2018, Kerjasama HM Sampoerna, Tabungan Haji BRI Syariah, Jasa sindikasi 2018.
		Account Officer	BRIPasti 2018, BRIVA versi 1 2018, BRIDyna 2018 versi 1, Cash card 2.0, Taperum versi 1 tahun 2018.
		Layanan	PGTK & Dikmas kemendikbud 2018, QR Pay BRISmart, Loan Portofolio Guide lines.
		IT	Peran dalam data governance, STR dan CTR versi 2.0 tahun 2018.
3	Oktober – Desember 2018	Adm. Kredit	Kebijakan perkreditan 2018
		Bisnis/Dana Jasa	Kartu Tani 2018, kerjasama layanan BPJS Kesehatan, BRISolution 2018.
		Account Officer	Tabungan BRI SiMuda 2018, BRIGuna pendidikan.
		Layanan	E-Tilang BRISmart, Beneficial owner BPO uang elektronik BRISmart.
		IT	Pengenalan sistem AML dan CMT 2018, Data awareness unit kerja.

*Sumber : Bagian SDM PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor
Cabang Kabanjahe (2019)*

Demi mendukung data terkait penelitian pada variabel pelatihan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kabanjahe, penulis menyebarkan kuesioner awal (*pre-study*) yang disebar kepada 30 karyawan dengan seizin penanggung jawab di bidang sumber daya manusia. Pre-study ini berlaku untuk semua bidang pelatihan yang terdapat di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe. Kuesioner awal (*pre-study*) yang disebar oleh penulis terdiri dari 5 dimensi yang dibuat berdasarkan teori faktor – faktor yang mempengaruhi pelatihan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016:144), diantaranya Peserta, Instruktur, Materi, Metode, dan Tujuan. Berikut merupakan hasil yang didapat dari penyebaran kuesioner awal (*pre-study*) kepada 30 karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe tertera dalam tabel 1.2 :

Tabel 1.2

Hasil Pre-Study PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kabanjahe

No.	Dimensi	Pernyataan	STS	TS	S	SS	%
1	Peserta	Peserta pelatihan aktif dan semangat mengikuti pelatihan	8	6	7	9	64,1%
2	Instruktur	Instruktur pelatihan menguasai materi pelatihan dengan baik	0	0	21	9	82,5%
3	Materi	Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan perusahaan	0	3	18	9	80%
4	Metode	Metode yang digunakan mudah untuk dipahami	1	7	13	9	75%
5	Tujuan	Kompetensi yang dimiliki peserta pelatihan meningkat	0	2	19	9	80,8%
Rata – rata							76,48%

Sumber: data yang telah diolah (2019)

Berdasarkan hasil *pre-study* yang telah disebar, terlihat bahwa pernyataan yang mewakili dimensi peserta mendapatkan persentase sebesar 64,1%, yang dimana persentasenya terpaut cukup jauh dari pernyataan yang mewakili dimensi lain. Hasil tersebut menjelaskan bahwa adanya fenomena dimana terdapat beberapa peserta yang kurang tertarik untuk aktif mengikuti pelatihan. Hal seperti ini bisa terjadi karena adanya program pelatihan yang kurang menarik minat peserta/karyawan untuk semangat dan aktif mengikuti program pelatihan tersebut. Jika dilihat dari rata – rata nya maka pelatihan yang dilakukan mendapat persentase sebesar 76,48%.

Diharapkan dari diadakannya program pelatihan oleh perusahaan, maka akan pula meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia. Menurut Kasmir (dalam Fairuzzahron, 2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Sedarmayanti (dalam Harahap, 2016) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Mangkunegara (dalam Abryant dan Wardhana, 2018) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan adanya beberapa teori di atas penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Perusahaan yang baik itu merupakan perusahaan yang selalu melakukan penilaian kinerja karyawan secara berkala. Tidak hanya sampai disitu, perusahaan yang baik juga harus bisa mempertahankan dan mengembangkan baik kemampuan maupun bakat

karyawan – karyawannya, tidak hanya memandang kinerja dari sudut pandang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, yang artinya hasil pealtihan tidak hanya dinilai dari hasil akhir kinerja melainkan juga dari bakat dan kemampuan karyawan. Pengembangan kemampuan/bakat karyawan tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan kerja. Berikut merupakan data kinerja tahun 2017 dan 2018 yang telah diolah oleh bagian Sumber Daya Manusia PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Kabanjahe :

Tabel 1.3

Indikator Kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor cabang Kabanjahe

Sistem Manajemen Kinerja	Keterangan
Istimewa	3,50 sd 4,00
Sangat Baik	3,01 sd 3,49
Baik	2,50 sd 3,00
Cukup Baik	1,50 sd 2,49
Tidak Baik	0,00 sd 1,49

Sumber : bagian SDM PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor cabang Kabanjahe (2019)

Tabel 1.4

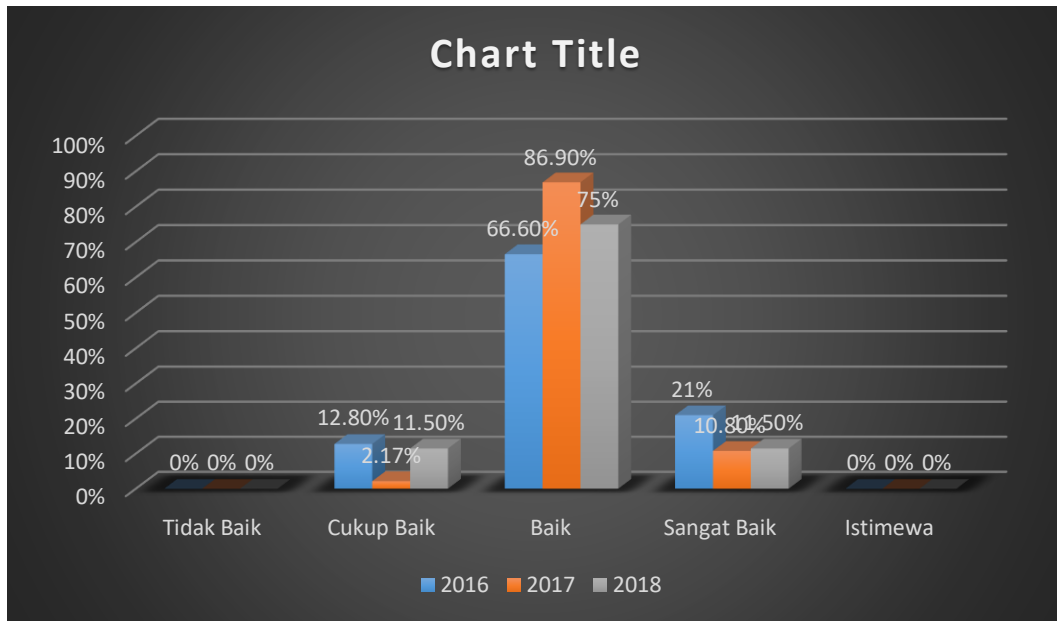
**SKM Kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor cabang
Kabanjahe Tahun 2018**

Tahun	Jumlah Karyawan	Sistem Manajemen Kinerja					Rata - rata
		3,50 s/d 4,00 (Istimewa)	3,50 sd 3,49 (Sangat Baik)	2,50 sd 3,00 (Baik)	1,50 sd 2,49 (Cukup Baik)	0,00 sd 1,49 (Tidak Baik)	
2016	39	0	8	26	5	0	77%
2017	46	0	5	40	1	0	77,17%
2018	52	0	6	39	6	0	73,5%

Sumber : bagian SDM PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor cabang Kabanjahe (2019)

Jika dilihat dari hasil tabel 1.4 terlihat jelas bahwa terdapat kenaikan jumlah karyawan sebanyak 6 orang karyawan. Namun jika dilihat kembali terdapat penurunan rata – rata kinerja dari tahun 2017 ke tahun 2018. Dan dari rata – rata sendiri kita dapat menyimpulkan bahwa adanya fenomenan yang terdapat pada kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe yang menunjukkan mengalami penurunan persentase sebesar 4,5%. Untuk lebih jelasnya penulis sudah membuat diagram statistic berdasarkan tabel Sistem Penilaian Kinerja dalam gambar 1.3 :

Gambar 1.3 Diagram Sistem Manajemen Kinerja



Sumber : data yang telah diolah, (2019)

Gambar 1.3 di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2017 dan 2018 tidak ada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor cabang Kabanjahe yang mendapatkan predikat nilai Istimewa maupun nilai tidak baik. Pada kategori SMK sangat baik ditunjukkan hanya mengalami sedikit peningkatan yaitu sebesar 5%. Untuk kategori cukup baik mengalami peningkatan dalam 1 tahun belakangan. Namun kenaikan tersebut tidak menggambarkan hasil positif, justru sebaliknya. Karena kategori cukup baik dari posisinya pilihannya menjelaskan bahwa kategori cukup baik mewakili kategori baik namun penilaiannya lebih ke arah kategori tidak baik. Hasil dari kategori cukup baik ini kurang memuaskan karena mengalami peningkatan yang cukup tinggi yaitu sebesar 8%. Dan dari hasil kategori baik dapat dilihat kembali hasil negatif yaitu penurunan persentase yang cukup signifikan yaitu sebesar 12%. Sedangkan untuk kategori istimewa di tahun 2017 dan 2018, menunjukkan sebuah fenomena yang dimana tidak satupun dari karyawan BRI kabanjahe yang dapat memenuhi kriteria tersebut. Dan yang terakhir dari hasil rata – rata menjelaskan bahwa kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor cabang Kabanjahe mengalami penurunan dari tahun 2017 ke tahun 2018 yaitu sebesar 4,5%. Maka dari itu hasil dari data ini menjelaskan bahwa

kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor cabang Kabanjahe pada tahun 2018 belum optimal.

Jika dilihat pada hasil dari *pre-study* yang telah dilakukan oleh peneliti, maka terdapat fenomena yang dijelaskan dari adanya hasil pada dimensi peserta yang hanya menunjukkan 64,1 % yang di mana hasil tersebut menunjukkan persentase yang tergolong rendah jika dibandingkan dengan hasil dari dimensi lain pada *pre-study* tersebut dan juga adanya rata – rata sebesar 76,4% dimana tidak menyentuh di angka 80%. Lalu jika dilihat dari hasil SMK pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe juga terdapat fenomena yang dimana adanya penurunan rata – rata kinerja yang terjadi tahun 2017 ke tahun 2018 yaitu sebesar 4,5%. Dan juga jika dilihat pada tabel SMK terdapat fenomena kedua yaitu tidak adanya karyawan yang memenuhi kriteria istimewa di tahun 2017 dan 2018. Lalu juga didapat fenomena yang terakhir yaitu terdapat penurunan persentase sebesar 12% dari tahun 2017 ke tahun 2018 pada kategori baik. Maka dari itu dapat diasumsikan bahwa adanya keterkaitan antara fenomena rendahnya dimensi peserta pada variabel pelatihan yang didapat dari hasil *pre-study* terhadap tiga buah fenomena penurunan persentase yang dapat dilihat pada tabel SMK karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe. Namun itu semua masih keterkaitan berdasarkan asumsi peneliti. Maka dari itu penulis melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara pelatihan terhadap kinerja dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana untuk membuktikan adanya pengaruh dari hasil pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afroz, N.N. (2018) dalam penelitian *Effects of Trainining on Employee Performance – A Study on Banking Sector, Tangail Bangladesh*, menjelaskan bahwa penelitian pelatihan secara umum menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Al-Mzary, *et al* (2015) dalam penelitian yang berjudul *Training and its Impact on the Performance of Employees at Jordanian Universities from the Perpective of Employees : The Case of Yarmouk University*, juga menyatakan penelitian ini secara umum menunjukkan sikap positif terhadap

identifikasi kebutuhan pelatihan melalui pengembangan program pelatihan karyawan. Selain itu hasil juga menunjukkan sikap positif terhadap dampak pelatihan pada kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Abryant, N. A., dan Wardhana, A. (2018) dalam penelitian Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toserba Yogya Cabang Sunda Bandung, juga menjelaskan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toserba Yogya cabang Sunda Bandung.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yang sudah penulis bahas sebelumnya, maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimana pelatihan dan kinerja karyawan yang terdapat dalam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe, serta seberapa besar pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe.

1.3 Rumusan Masalah

Perusahaan menyadari bahwa peran serta karyawan harus mengikuti perkembangan dan tuntutan teknologi sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Untuk mewujudkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, maka program pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk melaksanakan pengembangan Sumber Daya manusia adalah dengan melakukan training atau pelatihan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang menyatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan dan juga dalam menciptakan karyawan yang berkualitas. Fenomena yang terjadi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe berupa data *pre-study* pelatihan kerja yang menunjukkan bahwa salah satu dimensi dari hasil penyebaran *pre-study*, yaitu dimensi peserta mendapatkan hasil yang cukup rendah jika dibandingkan dengan 4 dimensi lainnya. Data lainnya berupa SMK (Sistem Manajemen Kinerja) yang menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja

karyawan dari tahun 2017 hingga tahun 2018 dan juga tidak adanya karyawan yang dapat memenuhi kriteria kinerja yang istimewa.

Maka dari itu, penulis tertarik untuk membuat penelitian guna mengetahui lebih teliti tentang pengaruh pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe dengan judul penelitian : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe.

1.4 Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana pelatihan karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe ?
2. Seberapa besar tingkat kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe?
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pelatihan bagi karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat ketika dibutuhkan. Berikut merupakan beberapa manfaat yang sekiranya dapat diambil dari penelitian ini :

1. Aspek Teoritis

Dilihat dari aspek teoritis (keilmuan), penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan serta referensi untuk penelitian

selanjutnya khususnya terkait penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2. Aspek Praktis

Dilihat dari aspek praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi dan juga dapat menciptakan strategi baru untuk meningkatkan kualitas karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe menjadi lebih baik.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian

1. Lokasi Penelitian : Jalan Veteran No. 100, Gung Leto, Kabanjahe, Kabupaten Karo, Sumatera Utara 22111
2. Objek Penelitian : Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe

1.7.2 Waktu dan Periode Penelitian

Untuk mendapatkan data – data yang diperlukan untuk keperluan menyelesaikan penelitian ini, maka peneliti melaksanakan penelitian ini dengan berhubungan dengan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe dimulai dari bulan Maret 2019 hingga bulan Mei 2019.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Penelitian ini terdiri dari lima bab yang akan dijabarkan menjadi beberapa sub-bab. Berikut ini akan dijelaskan mengenai penjabaran dari tiap bab:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari delapan sub-bab yaitu gambaran objek penelitian, latar belakang, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan tugas akhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini terdiri dari rangkuman teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari tujuh sub-bab yaitu jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data. Pada bab ini juga akan dijelaskan metode yang akan digunakan oleh peneliti pada penelitian ini,

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang uraian hasil penelitian dan pembahasan secara kronologis dan sistematis sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan pemaknaan dan penafsiran peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian yang disajikan dalam bentuk kesimpulan penelitian dan saran yang merupakan implikasi dari kesimpulan yang berhubungan dengan masalah dan alternatif pemecahan masalah.