

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk adalah bank pemerintah yang pertama kali berdiri dan beroperasi di Indonesia yang didirikan di Jawa Tengah tepatnya Purwokerto pada 16 Desember 1895 oleh Raden Bei Aria Wirjadmaja dengan nama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden atau dalam bahasa Indonesia dapat disebut sebagai “Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto”, yang merupakan suatu lembaga keuangan yang memiliki fungsi untuk memberi pelayanan terhadap masyarakat pribumi pada saat itu.

Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Dalam masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pada tahun 1960 Melalui PERPU No. 41 tahun 1960, dibentuk Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan *Nederlandsche Maatschappij* (NHM). Berdasarkan Penetapan Presiden (Penpres) No. 9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan. Setelah berjalan satu bulan, keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam ketentuan baru tersebut, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim).

Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu masih 100% di tangan Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama

resmi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., yang masih digunakan sampai dengan saat ini.

1.1.2 Visi, Misi dan dan Logo PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Visi

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

Misi

- a. Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada segmen mikro, kecil, dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
- b. 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 operational dan risk management excellence.
- c. 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.

1.1.3 Logo Perusahaan

Berikut Merupakan logo PT. Bank Brakyat Indonesia (Persero) Tbk :



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

Sumber : https://id.wikipedia.org/wiki/Berkas:BANK_BRI_logo.svg (2020)

Berikut adalah penjabaran dan makna dari 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 dan keelokan.
- b. Penataan huruf B, R, dan I pada logo tersebut yang ditata sedemikian rupa sehingga memberi kesan irama dari huruf B yang memiliki dua lengkungan, kemudian huruf R yang tersisa satu lengkungan dan digantikan dengan bentuk yang lurus, dan selanjutnya huruf I yang melebur bersama garis pembatas tanpa adanya lengkungan seperti pada huruf B dan R. Irama tersebut mencerminkan Misi BRI yang berusaha memberikan pelayanan terbaik agar dapat meningkatkan perekonomian masyarakat.
- c. Selanjutnya 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 :
 - 1) Pada huruf "B" terdapat dua Lengkungan yang berarti kehidupan ekonomi yang masih sangat labil karena bentuk lengkung juga mewakili makna tujuan yang kurang jelas.
 - 2) Pada huruf "R" terdapat satu Lengkungan yang kemudian berlanjut dengan garis diagonal yang dapat dimaknakan kurang seimbang yang dapat mewakili masyarakat dengan kehidupan ekonomi menengah.
 - 3) Dan kemudian pada Huruf "I" yang merupakan garis vertikal tegak lurus melambangkan kestabilan, keagungan, dan kemegahan yang dapat mewakili kalangan masyarakat dengan ekonomi yang sangat baik.

1.1.4 Nilai-Nilai Utama PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

- a. Integrity, Integrity berarti berperilaku, berfikir berkata dengan cara yang terpuji dan patuh dan taat terhadap aturan, perilaku yang mencerminkan nilai integrity adalah sopan, jujur, dan menaati peraturan.
- b. Trust, Trust berarti kepercayaan antara nasabah dan perseroan yang dapat dibangun dari perilaku saling menghargai dan mengutamakan kepentingan bersama.

- c. Professionalism, Profesionalism berarti bekerja secara professional yang memberikan kemampuan terbaik dan menuntaskan segala pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.
- d. Innovation, Innovation berarti menggunakan segala kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk menemukan ide dan solusi yang lebih baru dengan cara memiliki sikap visioner dan pionir dalam perubahan.
- e. Customer centric, Customer centric berarti menjadikan nasabah sebagai mitra utama yang dapat saling menguntungkan satu sama lain

1.1.5 Produk PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

a. Produk Simpanan BRI

- 1) Tabungan :
 - a) Tabungan BRI Simpedes
 - b) Tabungan BRI BritAma
 - c) BritAma Bisnis
 - d) BritAma X
 - e) Simpedes TKI
 - f) Tabungan Haji
 - g) BritAma Rencana
 - h) BritAma Valas
 - i) Junio
- 2) Deposito :
 - a) Deposito Rupiah
 - b) Deposito Valas
 - c) Deposito Internet Banking
- 3) Giro :
 - a) Giro BRI Rupiah
 - b) Giro BRI Valas

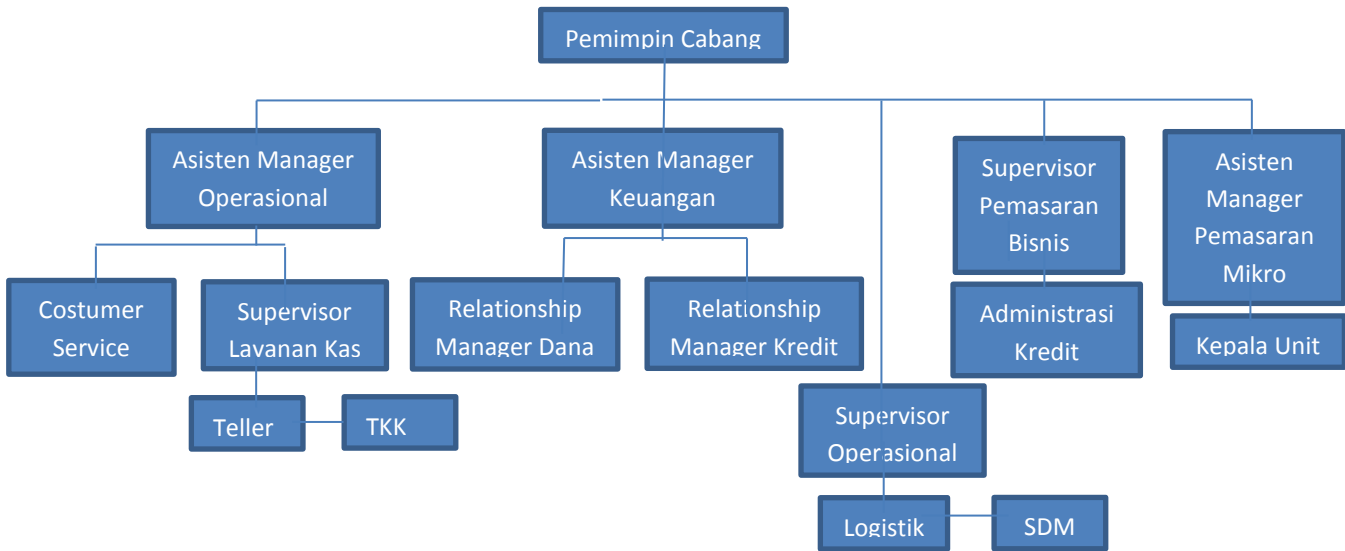
b. Produk Pinjaman

- 1) KPR BRI
- 2) KPR Subsidi BRI
- 3) Briguna

- 4) Micro :
 - a) Kredit Usaha Rakyat
 - b) Kupedes
- 5) Retail menengah :
 - a) Kredit Modal Kerja
 - b) Kredit Investasi
- 6) Pinjaman Program
 - a) Kredit Pangan
 - b) Resi Gudang
 - c) Kredit Kemitraan
 - d) Kredit Agunan Kas
 - e) Supply Chain Financing
 - f) Kredit Waralaba
 - g) Bank Garansi
- c. BRI Transaction Banking
 - 1) Export
 - 2) Import
 - 3) SKBDN
 - 4) Standby L/C
 - 5) Money Changer
- d. Layanan Perbankan Bisnis
 - 1) Jasa Bisnis
 - 2) Jasa Keuangan
 - 3) Jasa Kelembagaan
 - 4) Jasa treasury
 - 5) Jasa Kustodian
 - 6) Jasa Wali Amanat
 - 7) Cash Management System
 - 8) Edc merchant

1.1.6 Struktur Organisasi

Berikut ini Gambar 1.2 merupakan struktur organisasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Simpang Empat :



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Simpang Empat

Sumber : Data Bagian SDM

Berikut adalah penjelasan mengenai tugas dari bidang atau divisi pada Bri Kantor Cabang Simpang Empat :

- Pemimpin cabang : Mempersiapkan, mengusulkan, melakukan negosiasi, merevisi rencana kerja dan anggaran (RKA) dalam rangka mencapai target bisnis yang ditetapkan. Membina dan mengkoordinasikan unit-unit kerja di bawahnya untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Dan memfungsikan semua unit serta mengawasi kinerja unit dibawahnya.
- Asisten Manager operasional : bertugas mengatur kegiatan operasional bank dan berkewajiban mengelola kas kantor cabang serta bertanggung jawab besar dalam mengatur dan mengontrol bidang operasional kantor cabang tersebut. Manager operasional membawahi unit Costumer Service, layanan kas, teller dan Tenaga Kerja Kontrak.

- c. Asisten Manager Keuangan : Bertugas untuk mengatur tugas administrasi dan keuangan. Ini mungkin termasuk membantu dengan faktur tagihan, menyiapkan anggaran, mengelola arus kas, dan meminta informasi dari kolega mengenai pesanan pembelian. Ini biasanya posisi penuh waktu. Asisten manajer keuangan bekerja di berbagai perusahaan dan organisasi. Orang dengan bakat berhitung berkembang sebagai asisten manajer keuangan.
- d. Asistan manager Pemasaran Mikro : Bertugas untuk membuat RKA BRI Unit di wilayah kerjanya berikut pencapaiannya, Mengevaluasi dan memonitor bisnis BRI Unit binaanya, melaksanakan analisa pesaing BRI Unit binaannya dalam rangka pengembangan bisnis dan melakukan kegiatan pemasaran kredit, dana dan jasa. Serta melakukan pemeriksaan ulang atas permohonan Kupedes Putusan Manajer Bisnis Mikro/Pinca.

1.2 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah salah satu komponen terpenting bagi organisasi untuk bisa bersaing dengan organisasi lainnya dan untuk mencapai tujuan utama organisasi tersebut. Untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut maka Sumber Daya Manusia harus dikembangkan dan dikelola dengan baik agar memiliki kinerja yang bagus dalam mencapai tujuan.

Menurut Arifin (2019: 1), manajemen sumber daya manusia adalah memanfaatkan, mengembangkan, menilai, memberi kompensasi, dan mengelola individu dari organisasi. Bisa dikatakan jika manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja dari suatu organisasi.

Mangkunegara dalam Larasati (2018: 195) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki kualitas dan kuantitas yang didapatkan oleh seorang tenaga kerja dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi. Kualitas yang dimaksud adalah kehalusan, kebersihan dan ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, sedangkan kuantitas dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan.

PT. Bank Rakyat Indonesia(Persero) Tbk. Adalah salah salah satu bank terbesar milik pemerintah Indonesia. Bank yang sudah berdiri dari 125 tahun yang lalu ini saat ini sudah memiliki 19 kantor wilayah, 461 kantor cabang dan 584 kantor

cabang pembantu serta 5.293. kantor unit yang memiliki tugas melayani nasabah yang berada di kecamatan di seluruh Indonesia.

BRI Kantor Cabang Simpang Empat memiliki tugas untuk melayani nasabah yang berada di kabupaten Pasaman Barat terutama daerah Simpang Empat. Yang selanjutnya akan disebut dengan BRI Kanca Simpang Empat. Berdasarkan hasil dari wawancara yang tidak terstruktur dilakukan oleh peneliti pada November tahun 2020 dengan bagian SPO BRI Kanca Simpang Empat, untuk dapat mencapai tujuan organisasi dengan maksimal maka sangat dibutuhkan kinerja yang baik dari karyawannya, semakin baik kinerja karyawan suatu perusahaan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Salah satu factor yang menunjang penilaian dari kinerja yang bagus adalah absensi.

Menurut Rismawati & Mattalata (2018:13) ada sepuluh faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja pada karyawan. Salah satu dari sepuluh faktor tersebut dinyatakan bahwa absensi dapat berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan.

Berikut adalah tabel absensi dari karyawan BRI Kanca Simpang Empat.

TABEL 1.1
ABSENSI TEPAT WAKTU KARYAWAN

TAHUN	<07.30 WIB	07.30 WIB	>07.30 WIB	TOTAL
2020	91,6%	0	8,4%	60 Karyawan
2019	86,6%	0	13,4%	60 Karyawan
2018	88,3%	0	11,7%	60 Karyawan

Sumber : Data SDM

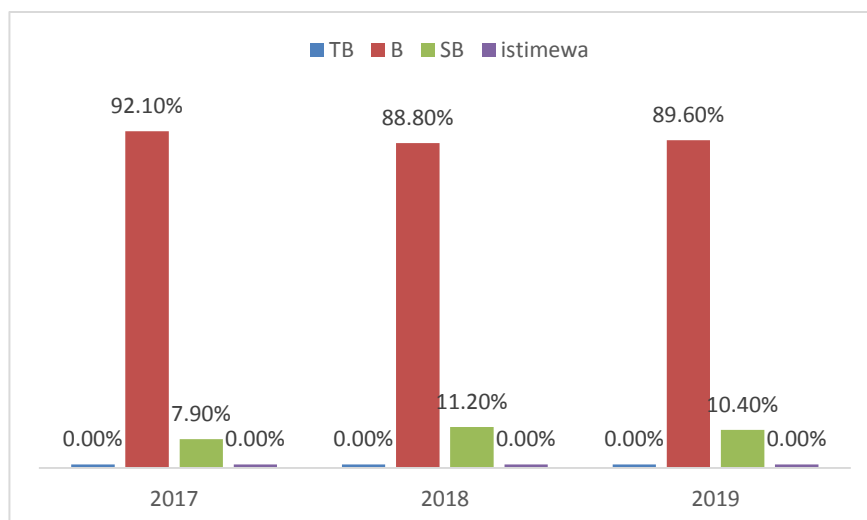
Berdasarkan dari tabel absensi diatas dapat dilihat bahwa absensi ketepatan waktu dari karyawan mulai tahun 2018 – 2020 mengalami perubahan karena presentasi keterlambatan cenderung menurun, namun pada tahun 2019 mencapai posisi tertinggi sebesar 13,4 % ,data dari tabel diatas akan diuraikan dibawah ini :

- a. Pada tahun 2018, terdapat 88.3% karyawan yang datang sebelum jam 07.30 WIB, dan tidak ada karyawan yang datang tepat waktu. Serta untuk karyawan yang datang lebih dari jam 07.30 WIB berjumlah sebanyak 11.75%.
- b. Pada tahun 2019, karyawan yang datang sebelum jam 07.30 WIB berjumlah 86.6% orang yang mana terdapat penurunan sebanyak 1.7% , dan terdapat 13.4% karyawan yang datang setelah jam 07.30 WIB. Dimana terdapat peningkatan dari jumlah karyawan yang datang terlambat dari tahun sebelumnya sebanyak 1.7%.

- c. Pada tahun 2020, karyawan yang datang sebelum jam 07.30 WIB terdapat 91.6% orang yang mana terdapat kenaikan dari tahun sebelumnya sebanyak 5%, dan ada 8.4% karyawan yang datang setelah jam 07.30 WIB yang mana ada kenaikan berjumlah 5% dari tahun sebelumnya.

Selain dari absensi, peneliti juga menemukan faktor lain yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan menurut hasil wawancara (November 2020) tidak terstruktur bersama staff SPO BRI Kanca Simpang Empat yaitu, kerja sama, kualitas hasil kerja dan tanggung jawab. Hal tersebut dinilai karena jika karyawan tidak dapat bekerja sama dengan baik didalam team project atau semacamnya maka secara tidak langsung kinerja dari tim tersebut tidak maksimal karena kerja sama tim yang buruk sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja utama organisasi, kemampuan seorang karyawan dapat juga dilihat melalui kualitas hasil pekerjaan karyawan tersebut apakah dapat dinilai memuaskan atau tidak bagi atasannya, setiap karyawan dalam organisasi harus memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya masing-masing, karena jika seorang karyawan tidak memiliki rasa tanggung jawab maka bisa jadi pekerjaan dari karyawan tersebut terbengkalai dan tidak terselesaikan dengan baik. Hal-hal tersebut adalah faktor faktor yang dinilai dalam penilaian kinerja karyawan.

Untuk dapat mengetahui kinerja karyawan dari tiga tahun terakhir peneliti melakukan wawancara tidak terstruktur dengan Staff SPO , berikut adalah hasilnya :



Gambar 1.3 Kinerja Individu Karyawan

Sumber : Data SDM (2020)

TB = Tidak Baik
B = Baik
SB = Sangat Baik
Istimewa

Pada gambar 1.3 dapat dilihat bahwa pada tahun 2017 kinerja karyawan dalam penilaian baik adalah sebanyak 92.10% dan karyawan dengan penilaian sangat baik ada sebanyak 7.90%. Sedangkan pada tahun 2018 terdapat penurunan kinerja karyawan yang mendapat penilaian baik menjadi 88.80% namun terjadi peningkatan pada karyawan yang mendapatkan penilaian sangat baik menjadi 11.20%. Dan pada 2019 karyawan yang memiliki penilaian kinerja baik naik menjadi 89.60% dan terjadi penurunan pada jumlah karyawan yang mendapatkan nilai sangat baik..

Berdasarkan uraian diatas kinerja dari karyawan BRI Kanca Simpang Empat masih belum tercapai sepenuhnya, dikarenakan pada tahun 2019 terjadi penurunan jumlah karyawan yang mendapatkan penilaian sangat baik dari tahun sebelumnya, disamping itu dari 2017 – 2019 belum ada karyawan yang mendapatkan penilaian Istimewa seperti yang diharapkan oleh perusahaan, hingga bisa disimpulkan bahwa pencapaian kinerja tersebut belum memenuhi target perusahaan.

Menurut staff SPO BRI Kanca Simpang Empat peneliti menemukan bahwa untuk memaksimalkan kinerja karyawan maka dibutuhkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan tersebut agar terjadinya perubahan dan perkembangan untuk mencapai kinerja yang lebih bagus.

Pelatihan adalah pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir agar tenaga kerja bisa memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam hal tertentu Larasati (2018: 110). Disisi lain *Robert L.Mathis* dalam Larasati (2018: 111) menyatakan pelatihan adalah suatu proses yang membuat seseorang mendapatkan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasinya.

Maka dari itu untuk kembali meningkatkan kinerja karyawan dilakukanlah pelatihan bagi karyawan BRI Kanca Simpang Empat, pelatihan diadakan di *BRI corporate University* yang berlokasi di Kota Padang. *BRI corporate University* adalah suatu program pelatihan yang diberikan hanya kepada karyawan BRI yang

memiliki tujuan untuk meningkatkan kompetensi dari SDM BRI untuk membantu pencapaian tujuan utama perusahaan.

Berikut adalah jumlah pelatihan yang telah dilakukan oleh BRI Kanca Simpang Empat pada tahun 2017 hingga 2019.

**TABEL 1.2
DATA PELATIHAN**

TAHUN	JUMLAH PELATIHAN		TOTAL PELATIHAN
	MARKETING/BISNIS	OPERASIONAL\PELAYANAN	
2019	9	5	14
2018	9	5	14
2017	9	5	14

sumber: Internal Perusahaan

Berdasarkan tabel diatas, pelaksanaan pelatihan pada tahun 2017 dilakukan sebanyak 9 kali pelatihan di bagian marketing dan terdapat 5 kali pelatihan dalam bagian operasional atau pelayanan, pada tahun 2018 terdapat jumlah yang sama yaitu 9 kali pada bagian *marketing* atau bisnis dan terdapat 5 kali pelatihan pada bagian operasional atau pelayanan, pada 2019 pun jumlah pelatihan dari masing-masing bagian tetap sama yaitu sebanyak 9 kali pelatihan pada bagian *marketing* atau Bisnis dan ada 5 kali pelatihan pada bagian operasional atau pelayanan.

BRI Kanca Simpang Empat bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari karyawannya dengan melakukan pelatihan-pelatihan tersebut agar tercapainya target kinerja dari perusahaan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas peneliti ingin mengajukan judul penelitian “ **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Simpang Empat**”.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka masalah pokok yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Simpang Empat?
- b. Bagaimana pelatihan karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Simpang Empat?

- c. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Simpang Empat?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan Utama dari penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia(Persero) Tbk. Kantor Cabang Simpang Empat.
- b. Mengetahui dan menganalisis pelaksanaan pelatihan karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Simpang Empat.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Simpang Empat.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berkaitan dengan pelatihan dan kinerja karyawan didalam perusahaan.

1.5.2 Aspek Praktis

Kegunaan dari penelitian ini adalah agar perusahaan yang diteliti dapat menerima hasil penelitian ini dan menjadikan sebagai bahan masukan untuk bisa menjadi lebih baik kedepannya.

1.6 Waktu, Periode dan Lokasi penelitian

1.6.1 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian dilaksanakan dalam periode mulai dari bulan September 2020 sampai dengan bulan Desember 2020.

1.6.2 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang, berlokasi di Jalan Raya Simpang Empat, Manggopoh, Kec. Pasaman, Kab. Pasaman Barat, Sumatera Barat.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, waktu dan periode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang adanya teori-teori tentang kinerja karyawan dan pelatihan karyawan yang berhubungan dengan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis dalam penelitian serta ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan jenis penelitian, variable operasional penelitian, tahapan penelitian, populasi dan teknik sampling penelitian, jenis dan teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas dan teknik analisis data.