

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di masa sekarang ini, khususnya di dalam bidang bisnis, perusahaan-perusahaan saling berkompetisi untuk dapat bertahan dan meraih kesuksesan di dalam ketatnya persaingan bisnis nasional, maupun internasional. Usaha itu dilakukan baik oleh perusahaan milik negara maupun swasta. Mereka saling bersaing dan berusaha untuk menunjukkan keunggulan dan kelebihan yang mereka miliki, melancarkan serangkaian keunggulan teknologi, informasi, pengetahuan dan sumber daya yang kompetitif untuk dapat menjadi perusahaan terbaik, sekaligus mempertahankan pangsa pasar. Baik buruknya perusahaan, berhasil atau tidaknya perusahaan, ditentukan oleh usaha mereka untuk dapat mencapai target dan rencana yang mereka buat.

Faktor-faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan adalah disiplin kerja fasilitas kerja dan pelatihan karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Dari pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan kerja tim didalam sebuah organisasi.

Keberhasilan perusahaan untuk dapat mencapai target dan rencana tersebut tidak melulu ditentukan oleh seberapa besar sumber daya atau modal yang mereka miliki, tidak juga cukup ditentukan dengan teknologi canggih, ataupun sarana dan prasarana yang komplit. Usaha pencapaian target tersebut lebih ditentukan oleh kecakapan dan kemampuan dari sumber daya manusia yang di miliki oleh perusahaan itu sendiri, karena tingkat produksi, efisiensi dan juga efektivitas sebagian besar dipegang dan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, maka sudah seharusnya perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki kedisiplinan tinggi, selain standar-standar lain seperti kualifikasi keahlian yang sudah ditetapkan sebelumnya, sebelum sang karyawan tersebut diterima kerja di perusahaan. Kedisiplinan hanya bisa dinilai setelah karyawan tersebut mulai bekerja di dalam sebuah perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu kemauan dan kemampuan karyawan untuk dapat mengikuti dan menaati semua peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang baik akan menunjang tercapainya tujuan dan keberhasilan bagi suatu perusahaan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86), Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.”. Untuk mencari dan menilai karyawan yang baik dan kompeten, dapat dengan melihat produktivitas kerja yang telah dicapai oleh karyawan tersebut. Apakah disiplin kerjanya sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku, memenuhi target produksi dan sesuaikan

hasil kerja mereka dengan standar yang diberikan oleh perusahaan? Semua hal tersebut harus dapat ditingkatkan, dengan mengacu kepada disiplin kerja, agar para karyawan tersebut dapat menjadi loyal dan kemudian dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Kompleksitas masalah yang dihadapi manajemen ini akan mengakibatkan peningkatan kebutuhan akan pimpinan yang memiliki kualitas tertentu. Dikatakan demikian karena seorang pemimpin merupakan salah satu unsur yang menentukan dalam mengembangkan suatu perusahaan, berhasil atau gagalnya suatu perusahaan banyak ditentukan oleh kualitas gaya kepemimpinan. Tanpa mengurangi arti penting dari unsur-unsur perusahaan lainnya, peranan manusia merupakan komponen dasar yang penting dari setiap organisasi, karena manusia bersifat dinamis. Oleh karena itu pimpinan sebagai pengelola sumber daya manusia dituntut untuk memiliki gaya kepemimpinan di mana ia dapat bekerjasama dan dapat menekan kemungkinan konflik yang akan terjadi di dalam kelompok kerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Dalam hal ini pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan, karena untuk merealisasikan tujuan, perusahaan perlu menerapkan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin di dalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian, secara tidak langsung pun produktivitas perusahaan dapat di tingkatkan.

Keberhasilan seorang pemimpin dalam gaya kepemimpinannya, di mana terdapat perbedaan perilaku antar individu yang dihadapi akan menunjang terbentuknya suatu gaya kepemimpinan yang efektif. Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin membawa pengaruh yang besar terhadap kelangsungan kegiatan dan perkembangan perusahaan.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang.

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci ke arah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan adalah dengan melakukan pelatihan.

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Pelatihan yang tepat terhadap karyawan di suatu perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

Berikut laporan penilaian produktivitas kerja Bank BRI Kantor Cabang Khatib Sulaiman Padang Tahun 2018.

**Tabel 1.1**  
**Laporan Penilaian Produktivitas kerja karyawan**  
**Bank BRI cabang Kathib Sulaiman Padang Tahun 2018**

NO	Keterangan	Rata-rata	Nilai
1	Survei industri (MRI,CCSL dan Karim) Nasional	5	5
2	Score card	3.08	3
3	PPK Akhir Tahun	3,66	4

Sumber: Bank BRI Cab.Kathib Sulaiman Padang

Adapun indikator penilaian produktivitas kerja karyawan menurut hasil wawancara Kepala Penyelia Back Office BRI Kantor Cabang Khatib Sulaiman Padang adalah sebagai berikut:

1= *Loss* (Sangat kurang)

2= *Need Improvement* (Kurang)

3= *On Target* (Sesuai target)

4= *Exeed Target* (Baik)

5= *Special* (Sangat baik)

Dari data tersebut dapat disimpulkan untuk *point* nomor satu penilaian Survei industri (MRI, CCSL, dan Karim) Nasional terhadap Bank BRI Kantor Cabang Khatib Sulaiman sama dengan nilai rata-rata di Bank BRI Kantor Wilayah, lalu untuk penilaian *score card* terhadap Bank BRI Kantor Cabang Khatib Sulaiman yaitu 3 sedangkan nilai rata-rata di Bank BRI Kantor Wilayah 3.08, lalu untuk nilai PPK Akhir tahun Bank BRI Kantor Cabang Khatib Sulaiman yaitu 4 sedangkan Bank BRI Kantor Wilayah yaitu 3.66, berdasarkan laporan penilaian produktivitas kerja karyawan tersebut terdapat nilai hasil pencapaian tahun 2018 yang di jelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Laporan Pencapaian Produktivitas Kerja Karyawan**  
**Bank BRI Kantor Cabang Khatib Sulaiman Padang Tahun 2018**

<b>NO</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>Nilai</b>
1	Pencapaian Semester I	104.28	100.72
2	Pencapaian Semester II	88.84	86.14
<b><i>Pencapaian tahun 2018</i></b>		<b>96.56</b>	<b>93.43</b>

Sumber: Bank BRI Cab.Kathib Sulaiman Padang

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai pencapaian semester I Bank BRI Kantor Cabang Khatib Sulaiman yaitu 100.72 sedangkan nilai rata-rata Bank BRI Kantor Wilayah yaitu 104.28 yang artinya pencapaian target semester I belum sesuai dengan nilai rata-rata Bank BRI Kantor Wilayah, sama hal nya dengan pencapaian Semester I, pencapaian Semester II masih belum sesuai dengan rata rata yaitu 88.84 sedangkan rata-rata pencapaian

Semester II Bank BRI Kantor Wilayah yaitu 86.14, dari kedua pencapaian semester tersebut adapun nilai pencapaian tahun 2018 yaitu 93.43 sedangkan nilai rata-rata Bank BRI kantor Wilayah 96.56 yang artinya Bank Kantor Cabang Khatib Sulaiman masih berada di bawah rata-rata nilai target pencapaian Kantor Cabang Bank BRI Kantor Cabang lainnya yang ada di Indonesia. Dalam penilaian kinerja layanan Bank BRI Kantor Cabang Khatib Sulaiman berada di urutan ke 44 dari seluruh kantor cabang yang ada di Indonesia, sedangkan untuk daerah Sumatera BRI Kantor Cabang Khatib Sulaiman Padang menempati urutan ke 5 dari 10 kantor cabang yang masuk dalam data penilaian.

Di lihat dari hasil penelitian terdahulu oleh Sriwahyuni (2014) hasil penelitian ini menunjukkan pelatihan berdampak pada produktivitas karyawan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bogor, Penelitian oleh Tambunan (2012) hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif antara pendidikan, upah, insentif, jaminan social dan pengalaman terhadap produktivitas kerja di Kota Semarang. Penelitian oleh Alimar Jaya (2013) hasil penelitian ini menunjukkan karyawan yang dilatih memperoleh tingkat kepuasan kerja yang meningkat dari sebelumnya. Peneliti juga menemukan bahwa pelatihan sangat dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan.

Atas dasar inilah penulis ingin membahas lebih lanjut persoalan yang berkaitan dengan produktivitas kerja Bank BRI Cabang Khatib Sulaiman Padang adapun fenomena yang ditemukan di lapangan tersebut dalam sebuah

proposal penelitian yang berjudul **“Pengaruh disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Khatib Sulaiman Padang”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka disampaikan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat sejumlah Karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Khatib Sulaiman Padang yang belum disiplin dalam waktu kehadiran sampai pulang.
2. Kurangnya pelaksanaan pelatihan karyawan Bank BRI Kantor Cabang Khatib Sulaiman Padang.
3. Budaya Organisasi belum Kondusif pada Bank BRI Kantor Cabang Khatib Sulaiman Padang.
4. Masih relatif rendahnya Produktivitas kerja karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Khatib Sulaiman Padang merupakan hal yang urgensinya mengingat kaitannya dengan kebijakan yang akan di ambil oleh manajemen Bank BRI Kantor Cabang Khatib Sulaiman Padang..
5. Sarana dan prasarana di Bank BRI Kantor Cabang Khatib Sulaiman belum cukup memadai.
6. Koordinasi belum berjalan secara maksimal Pada Bank BRI Kantor Cabang Khatib Sulaiman Padang.

7. Kompetensi kerja yang belum optimal diperlihatkan oleh Karyawan Pada Bank BRI Kantor Cabang Khatib Sulaiman Padang.
8. Kurang terciptanya iklim organisasi yang memadai bagi karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Khatib Sulaiman Padang.
9. Komitmen kerja pada Pada Bank BRI Kantor Cabang Khatib Sulaiman Padang masih rendah.
10. Motivasi kerja yang diberikan kepada Karyawan Pada Bank BRI Kantor Cabang Khatib Sulaiman Padang belum mampu ditingkatkan.
11. Lingkungan kerja pada Pada Bank BRI Kantor Cabang Khatib Sulaiman Padang belum kondusif.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Ada banyak faktor yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Namun berdasarkan fenomena yang ditemui di lapangan, maka dalam penelitian ini dibatasi hanya pada variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Dasar pertimbangannya adalah karena ketiga variabel bebas tersebut dipandang sebagai variabel yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BRI Kantor Cabang Khatib Sulaiman Padang.

### **1.4. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank BRI Kantor Cabang Khatib Sulaiman Padang ?

2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank BRI Cabang Kantor Khatib Sulaiman Padang ?
3. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap roduktivitas kerja karyawan di Bank BRI Cabang Kantor Khatib Sulaiman Padang?
4. Apakah displin kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja di Bank BRI Cabang Kantor Khatib Sulaiman Padang?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka secara umum tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkap :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Khatib sulaiman Padang.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Khatib Sulaiman Padang.
3. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Khatib Sulaiman Padang.
4. Pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan Pelatihan secara serentak terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Khatib sulaiman Padang.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

Hasil temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menyumbang bagi pengembangan khasanah keilmuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Sedangkan secara praktis diharapkan pula dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak antara lain:

- a. Sebagai masukan bagi pimpinan Bank BRI Kantor Cabang Khatib sulaiman Padang dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.
- b. Bagi karyawan, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dalam mengkaji kembali dan sekaligus memperbaiki disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan dalam menjalankan tugas sebagai karyawan.
- c. Diharapkan temuan penelitian ini dapat menjadi informasi masukan pihak-pihak terkait dalam perawatan untuk meningkatkan kualitas karyawan.
- d. Diharapkan temuan penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang menaruh minat terhadap penelitian terhadap manajemen sumber daya manusia di bidang produktivitas kerja dan bank.