**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Bank bjb memerlukan Sumber Daya Manusia yang memiliki daya dukung terhadap peningkatan kinerja Bank bjb. Dengan kondisi jumlah karyawan saat ini (per Nopember 2015) sebesar kurang lebih 7.400 karyawan, tentu menjadi modal yang kuat secara kuantitas, namun juga harus diimbangi secara kualitas. Sumber Daya Manusia yang dimiliki Bank bjb saat ini, ada yang sudah berpengalaman karena dia sudah lama bekerja, ada yang berpengalaman karena pendidikan dan pelatihan yang sudah dia dapatkan, namun ada pula yang belum berpengalaman karena pendidikan dan pelatihan yang belum mereka dapatkan.

Peneliti dalam hal ini melakukan penelitian di Bank bjb Cabang Subang tempat dimana peneliti bertugas saat ini. Sebagai gambaran, total asset Bank bjb Cabang Subang saat ini (per nopember 2015) adalah sebesar 2,16 T dengan laba (per nopember 2015) sebesar 122,946 M,

Adapun judul penelitian yang dilakukan peneliti adalah :

**”Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan Bank bjb Cabang Subang”**

**1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah berarti mengenali masalah yaitu dengan cara merinci faktor-faktor yang berupa permasalahan yang terjadi di didalam penelitian. Sedangkan rumusan masalah menjadi pedoman, penentu arah atau fokus dari masalah yang akan diteliti.

**1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada hal-hal sebagaimana yang telah diuraikan tersebut, peneliti mengindentifikasi beberapa permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Masih terdapat karyawan yang pengetahuan dan keterampilannya belum memadai sesuai bidang pekerjaannya.
2. Kualitas pelatihan yang kurang efektif, masih ada sebagian karyawan yang belum dilibatkan dalam program pelatihan
3. Penempatan seorang karyawan di bidang tertentu yang tidak dibekali dengan kemampuan yang memadai di bidang tersebut.
4. Kompetensi yang dimiliki masing-masing karyawan Bank bjb Cabang Subang masih belum merata/ masih dinilai kurang.
5. Kurang memahami tugas dan kewajibannya dengan baik
6. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dibawah target yang diharapkan
7. Kurangnya motivasi pegawai untuk berkontribusi dalam mewujudkan kemajuan bagi pengembangan organisasi dan peningkatan kompetensi pribadi.
8. Kinerja karyawan Bank bjb Cabang Subang belum optimal
9. Penggunaan waktu yang kurang efektif dalam melaksanakan tugas
10. Bekerja belum sesuai dengan standar yang ditentukan

**1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada identifikasi permasalahan sebagaimana yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelaksanaan Pelatihan terhadap karyawan Bank bjb Cabang Subang.
2. Bagaimana Kompetensi yang dimiliki masing-masing karyawan pada Bank bjb Cabang Subang.
3. Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan pada Bank bjb Cabang Subang.
4. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Bank bjb Cabang Subang.
5. Seberapa besar Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja karyawan pada Bank bjb Cabang Subang.
6. Seberapa besar pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja karyawan pada Bank bjb Cabang Subang.
7. Seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja karyawan pada Bank bjb Cabang Subang.
8. Seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Bank bjb Cabang Subang.

**1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pelatihan karyawan di Bank bjb Cabang Subang.
2. Kompetensi karyawan pada Bank bjb Cabang Subang.
3. Motivasi Kerja karyawan pada Bank bjb Cabang Subang.
4. Kinerja karyawan pada Bank bjb Cabang Subang.
5. Besarnya pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja karyawan pada Bank bjb Cabang Subang.
6. Besarnya pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja karyawan pada Bank bjb Cabang Subang.
7. Besarnya pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja karyawan pada Bank bjb Cabang Subang.
8. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja karyawan terhadap Kinerja karyawan pada Bank bjb Cabang Subang

**1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, memiliki manfaat-manfaat sebagai berikut :

* + 1. **Manfaat Teoritis.**

1. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam hal pelatihan, kompetensi, motivasi dan dampaknya bagi kinerja karyawan pada suatu perusahaan perbankan.
2. Dari hasil penelitian ini semoga dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang akan mengambil permasalahan yang sama.
   * 1. **Manfaat Praktis**

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap pengembangan karyawan di Bank bjb Cabang Subang,

**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

* 1. **Kajian Pustaka**

Kajian pustaka disini merupakan kajian secara luas mengenai konsep dan kajian hasil penelitian sebelumnya yang digunakan dalam mendukung penelitian yang dilakukan dengan pembahasan variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

**2.1.1 Manajemen**

Sedangkan menurut G.R. Terry (2010:16) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

**2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia berperan dalam menggali dan mengembangkan potensi yang ada dalam diri manusia seperti tingkah laku, harapan, motivasi dan inovasi dengan potensi-potensi yang dimiliki manusia tersebut sehingga dapat menunjang produktivitas dari organisasi dan perusahaan tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia akan membantu mengetahui apa yang menjadi keinginan para karyawan maupun organisasi/perusahaan akan saling terpenuhi kebutuhannya, yang akhirnya akan menghasilkan kepuasan kepuasaan baik bagi karyawan ataupun bagi organisasi/perusahaan.

**2.2 Kerangka Pemikiran**

Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan, karena Sumber Daya manusia merupakan faktor penentu yang menentukan bagi tercapainya tujuan-tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

Setiap perusahaan pada umumnya menghendaki para pegawainya memiliki motivasi yang tinggi untuk dapat mencapai hasil yang optimal. Tujuan perusahaan akan dapat tercapai jika seluruh komponen organisasi menampilkan kinerja yang optimal. Karyawan akan bersedia meningkatkan kinerja apabila terdapat motivasi yang kuat dalam dirinya untuk pencapaian kinerja yang maksimal dengan didukung oleh adanya pelatihan yang memadai dan Kompetensi invididu yang handal.

**Pelatihan**

- Tujuan

- Kualifikasi Pelatih

- Materi

-Peserta

- Metode

(Mangkunegara, 2008:51:)

**Kinerja Karyawan**

- Kuantitas Pekerjaan

- Kualitas Pekerjaan

**Motivasi**

- Kerjasama

- Intensitas

- Tanggung Jawab

- Arah

- Disiplin

- Ketekunan

- Pemanfaatan Waktu Kerja

(Robbins, 2008-222)

(SK Direksi No.140/SK/DIR-SDM/2014)

**Kompetensi**

- Motif

- Sifat

- Konsep Diri

- Pengetahuan

- Keterampilan

**(Spencer and spencer, 2006:109)**

Mathis & Jackson (2009:35)

Agus (2011:75)

Nazar (2014:153)

Gomes (2008:210)

Marwansyah (2015:30)

Mathis & Jackson (2009:238)

Toruan (2004:265)

Rivai (2004:129)



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

**2.3 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka peneliti dapat menarik hipotesis sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan.
3. Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan.
4. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.