

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Persaingan bisnis dalam skala yang luas semakin meningkat akibat globalisasi. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan untuk meraih keberhasilan dalam persaingan, antara lain melalui berbagai kemudahan teknologi dan telekomunikasi. Hal ini berpengaruh besar pada perilaku perbankan dalam negeri.

Menghadapi globalisasi dan perubahan yang terjadi, perbankan nasional di hadapkan kepada berbagai tantangan persaingan seperti perebutan nasabah, persaingan dalam produk keuangan, persaingan dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan persaingan dalam melengkapi sarana pendukung dengan teknologi informasi.

Dampak dari adanya perubahan secara cepat ini menyebabkan sektor usaha keuangan terutama sektor perbankan menjadi salah satu sektor yang memiliki derajat kompetensi yang tinggi, sangat dibutuhkan sumber daya yang berkualitas. Sektor perbankan tidak dapat melakukan aktivitas tanpa adanya sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya sumber daya manusia bagi organisasi atau perusahaan terutama sebagai pelaksana operasional bagi suatu perusahaan yang harus mendapat perhatian khusus dalam perusahaan yang bersangkutan, karena faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan akan sangat bergantung pada sumber daya manusianya.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas salah satunya adalah dengan cara melaksanakan pelatihan. Program pelatihan diperlukan karena orang, pekerjaan dan organisasi senantiasa berubah yang disebabkan oleh lingkungan internal maupun eksternal. Misalnya adanya perkembangan teknologi yang mempunyai dampak terhadap tuntutan pekerjaan. Adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dan tuntutan pekerjaan yang berkembang itulah diperlukan adanya peningkatan atau penyesuaian keterampilan, pengetahuan dan sikap para karyawannya.

Semakin banyak perusahaan menyadari bahwa pelatihan mempunyai peran sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan, sehingga

pelatihan yang dilaksanakan diharapkan dapat memberikan kontribusi maksimal dan masa kerja yang lebih panjang bagi perusahaan.

Setelah karyawan bertambah kemampuannya dengan dilaksanakan kegiatan pelatihan, maka diperlukan usaha perusahaan untuk memelihara pegawai yang memiliki kemampuan lebih tersebut, antara lain dengan memberi kompensasi yang dapat memotivasi karyawan agar lebih produktif, merasa nyaman dan betah bekerja di perusahaan.

PT Bank Riau mempunyai visi sebagai perusahaan yang mampu berkembang dan terkemuka di daerah, memiliki manajemen yang professional dan mendorong pertumbuhan perekonomian daerah sehingga dapat memberdayakana perekonomian rakyat., serta mempunyai misi sebagai bank sehat, elite, dan merakyat; sebagai pendorong pertumbuhan ekonomi daerah; sebagai pengelola dana Pemerintah Daerah; sebagai sumber pendapat daerah; dan sebagai Pembina, pengembang dan pendamping usaha kecil dan menengah. Untuk mencapai visi dan misi tersebut PT Bank Riau terus berupaya untuk selalu siap memberikan pelayan yang terbaik bagi daerah Provinsi Riau. Untuk mendukung kegiatan operasional PT Bank Riau yang semakin berkembang diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin demi mencapai visi dan misi perusahaan.

Fenomena yang terlihat di PT Bank Riau menunjukkan rendahnya motivasi karyawan untuk berprestasi. dengan gejala antara lain karyawan kurang memiliki dorongan untuk mengatasi tantangan dalam pekerjaan, kurangnya keinginan untuk maju dan berkembang, serta kurang bekerja keras dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil pengamatan yang yang dilakukan pada Devisi Sumber Daya Manusia diduga bahwa motivasi preatasi karyawan yang masih rendah disebabkan oleh pelatihan yang belum efektif dan pemberian kompensasi yang belum optimal. Belum optimalnya pelatihan yang menyebabkan motivasi rendah dikarenakan beberapa faktor, yaitu: pihak bank melakukan evaluasi hanya pada hari terakhir pelatihan tanpa diikuti dengan evaluasi lanjutan pada peserta pelatihan setelah kembali bekerja, metode pelatihan yang monoton dan materi yang terlalu banyak, tidak ada sinkronisasi antara pelatihan dengan kebutuhan

kerja karyawan saat itu, pelatihan yang diberikan oleh pihak bank kurang berorientasi terhadap pekerjaan yang dihadapi karyawan sehari-hari, serta sangat terbatasnya sarana dan fasilitas pendukung yang diberikan selama proses pelatihan.

Tabel 1.1 berikut ini memperlihatkan jenis pelatihan yang telah dilaksanakan oleh PT Bank Riau berdasarkan jabatan peserta pelatihan.

Tabel 1.1 Jenis Pelatihan yang Diikuti Karyawan PT Bank Riau

No	Peserta	Jenis Pelatihan
1	Kepala/ Wakil Kepala Devisi	Risk Management BPP Risk Management Finalisasi BPP Pengembangan Produk Leadership For Staff Development Achievement Motivation Training
2	Pimpinan/ Wakil Pimpinan Cabang	Risk Management BPP Risk Management Leadership For Staff Development Achievement Motivation Training Pengisian Goal Setting Pegawai
3	Kabag/ Auditor	Risk Management Evaluasi Kinerja Finalisasi BPP Pengembangan Produk Audit Sistem COSO.CSA dan Risk Management
4	Pimpinan Cabang Pembantu	Penyempurnaan Sistem Tabungan Evaluasi Kinerja Leadership For Staff Development Pengisian Goal Setting Pegawai Achievement Motivation Training
5	Kasi/ Analis/ Koordinator Bagian/ Ajun Auditor/ Yuris	Manajer Lini Pertama angkatan I,II,III Achievement Motivation Training Mengoperasikan Setoran Pajak Pengelolaan Kredit Bermasalah Litigasi Perdata dan Pidana Analisa Kredit Sosialisasi SOP On Line
6	Asisten Operasional	Penyempurnaan Sistem Tabungan Mengoperasikan Setoran Pajak Pengelolaan Kredit Bermasalah Analisa Kredit Sosialisasi SOP On Line Achievement Motivation Training
7	Calon Auditor/ Asisten Administrasi/ Calon Yuris	Penyempurnaan Sistem Tabungan Pelayanan Prima Analisa Kredit Sosialisasi SOP On Line Achievement Motivation Training

Sumber: Devisi Sumber Daya Manusia PT Bank Riau

Pada dasarnya PT Bank Riau berusaha untuk memberikan kompensasi yang adil bagi seluruh karyawannya. Akan tetapi berdasarkan pengamatan yang diperoleh, karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban tugas masing-masing karyawan, bonus yang diberikan perusahaan kurang memuaskan, hal ini dikarenakan bonus akhir tahun yang diberikan perusahaan sangat sedikit dibandingkan dengan hasil yang diperoleh perusahaan. Insentif yang diberikan tidak sesuai dengan prestasi yang dicapai karyawan, besarnya insentif sama untuk setiap karyawan tanpa melihat siapa yang lebih berprestasi. Hal ini menyebabkan kurang termotivasinya karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Berikut ini disajikan data perbandingan kompensasi yang diberikan beberapa Bank Pemerintah yang beroperasi di Riau.

Tabel 1.2
Unsur-unsur Kompensasi yang Diberikan
Oleh Bank Pemerintah di Riau

No	Bank	Kompensasi yang Diberikan
1	PT Bank Riau	Gaji Pokok, Lembur, Tunjangan Jabatan, Tunjangan kematian, Uang cuti, Bantuan biaya pendidikan, Jaminan Sosial, Pesangon, Bonus akhir tahun (bonus jasa produksi), Pensiun, Tunjangan Hari Tua, Asuransi Kesehatan, Bantuan Finansial, Insentif
2	Bank Rakyat Indonesia	Upah Dasar, Tunjangan Perusahaan, Tunjangan Transportasi, Tunjangan Jabatan, Sewa Rumah, Tunjangan LTAG, Tunjangan makan/ minum, Tunjangan Kematian, Pengobatan, Tunjangan PPH, Tunjangan Khusus Wilayah, Premi THT, Iuran Pensiun, Prospens, Jamsostek, Uang Cuti, THR, Insentif jangka Pendek, Bonus Jaspro, Perjalanan Dinas.
3	Bank Mandiri	Gaji pokok, Tunjangan Anak-Istri, Rumah, LTAG, Handphone, Jamsostek, THR, Lembur, Kesehatan (termasuk General Check Up rutin), Insentif tiap 1,3,6,9 bulan, insentif awal tahun dari keuntungan berdasarkan prestasi kerja, Insentif jasa Produksi, Dana Pensiun, Uang Pelatihan, Uang cuti 1 bulan gaji, Dana Kematian, Pinjaman Kredit.
4	Bank Negara Indonesia	Basic Salary, Adjustment Salary, Individual Reward, group Reward, Tunjangan Hari Raya, Operasional Luar Kota, Biaya Kependahan, Tunjangan Pendidikan, Tunjangan Nikah, Ongkos perjalanan cuti tahunan, Dana Pensiun, Tunjangan Dana Pensiun dari Lembaga Keuangan, Jamsostek, Tunjangan Pajak Penghasilan

Sumber: Data Olahan

Dari data tersebut terlihat bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT Bank Riau kepada karyawannya tidak sebanding dengan kompensasi yang diberikan oleh Bank-bank pemerintah lain yang beroperasi di daerah yang sama. Karyawan menjadi tidak termotivasi dalam bekerja karena merasa melakukan pekerjaan yang sama dengan rekannya di Bank lain, tetapi kompensasi yang diterima tidak sebanding. Motivasi karyawan yang menurun tersebut berpengaruh terhadap hasil kerja dan lebih jauh lagi dapat mengakibatkan tujuan perusahaan tidak tercapai.

Dengan mengadakan program pelatihan dan pemberian kompensasi yang adil diharapkan mampu mendukung peningkatan motivasi kerja karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja PT Bank Riau sehingga dapat menjadi perusahaan jasa perbankan yang berkinerja tinggi dan berkembang secara wajar serta memiliki nilai tambah bagi masyarakat.

2.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi prestasi karyawan pada PT Bank Riau di Kota Pekanbaru.
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi prestasi karyawan pada PT Bank Riau di Kota Pekanbaru.
3. Apakah pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi prestasi karyawan pada PT Bank Riau di Kota Pekanbaru.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana pelaksanaan pelatihan dan penerapan kompensasi yang diharapkan akan berpengaruh kepada motivasi kerja karyawan PT Bank Riau di Kota Pekanbaru.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji:

1. Pengaruh pelatihan terhadap motivasi prestasi pada PT Bank Riau di Kota Pekanbaru.

2. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi prestasi karyawan pada PT Bank Riau di Kota Pekanbaru.
3. Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap motivasi prestasi karyawan PT Bank Riau di Kota Pekanbaru