

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK  
TABUNGAN Pensiunan Nasional Tbk, KANTOR CABANG PEMBANTU  
GORONTALO**

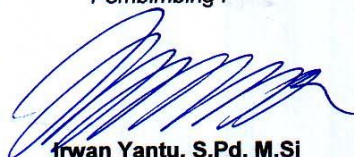
OLEH

**ALIFYA NENDA ISKANDAR**

**NIM. 931 410 051**

TELAH DIPERIKSA DAN DISETUJUI UNTUK DIUJI

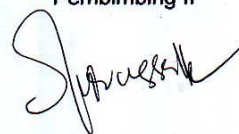
Pembimbing I



**Irwan Yantu, S.Pd, M.Si**

**NIP. 197310202003121001**

Pembimbing II



**Robiyati Podungge, S.Pd, M.AP**

**NIP. 198005202005012005**

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen



**Drs. Maha Atma Kadji, M.Si**

**NIP. 196601132003121001**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia Merupakan Aset Yang penting yang harus dimiliki oleh Perusahaan untuk mencapai tujuan Serta kemampuan untuk Memperoleh keuntungan dari kesepakatan-kesepakatan yang ada. Perusahaan yang berhasil merupakan suatu Perusahaan yang senantiasa bermuara pada kenyataan bahwa manusia adalah elemen yang utama dalam organisasi karena manusia yang bekerja, membuat tujuan dan membuat inovasi.

Seiring dengan berkembangnya informasi dan teknologi hal ini akan mampu membawa perubahan-perubahan dalam dunia bisnis. Manusia sebagai elemen yang utama harus menyadari bahwa dengan adanya perubahan-perubahan informasi dan teknologi maka persaingan antara perusahaan dalam dunia bisnis akan menjadikan permasalahan baru untuk perusahaan. Agar dapat memangkan persaingan , perusahaan bisnis harus mampu menghasilkan produk serta pelayanan yang lebih baik. Untuk itu maka diperlukan senjata yang ampuh untuk menghadapi persaingan agar tetap bertahan, dengan menciptakan tenaga kerja yang produktif yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan melalui program Pelatihan.

Menurut Samsudin dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2010:110) umumnya Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relative singkat (Pendek). Suatu pelatihan berupaya menyiapkan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.

Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap.

Pelatihan mempunyai kegunaan pada karier jangka panjang karyawan untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar diwaktu yang akan datang. Program ini tidak hanya bermanfaat pada individu karyawan tetapi juga pada organisasi. Program pelatihan merupakan salah satu kegiatan yang penting dan dijadikan salah satu investasi organisasi dalam hal sumber daya manusia.

Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) merupakan salah satu Bank Swasta Nasional yang semula memiliki status sebagai Bank Tabungan kemudian berganti menjadi Bank Umum. Bank BTPN memiliki aktivitas pelayanan operasional kepada nasabah, baik simpanan maupun pinjaman.

Namun aktivitas bank BTPN adalah tetap mengkuhuskan kepada pelayanan bagi para pensiunan dan pegawai aktif, karena target market Bank BTPN adalah para Pensiun.

Bank BTPN dalam seluruh produk serta aktivitas , senantiasa berusaha untuk menciptakan kesempatan tumbuh dan hidup yang lebih berarti bagi seluruh nasabah BTPN. Sehingga itu dalam menjalankan Visi dan Misinya Bank BTPN Cabang Pembantu Gorontalo, tentu akan selalu berusaha dalam meningkatkan proses pengembangan kualitas Sumber Daya Manusianya.

Berdasarkan pengamatan sementara peneliti, permasalahan yang menyangkut Kinerja karyawan adalah salah satu dari beberapa fenomena permasalahan yang harus diselesaikan oleh Manajer perusahaan. Belum maksimalnya Kinerja karyawan terlihat dari Masih adanya beberapa pekerjaan yang tertunda, dengan banyaknya beban pekerjaan sedangkan waktu penyelesaiannya yang terbatas. Keadaan ini berdampak terhadap efisiensi waktu pekerjaan. Dimana dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut mereka seringkali menambah waktu kerja di luar jam kantor serta menggunakan hari libur untuk menyelesaikan pekerjaan yang tertunda, Sehingga itu pencapaian kinerja yang diukur dari kualitas dan kuantitas dikatakan masih belum maksimal. Disamping itu, Masih kurangnya kerjasama tim antar karyawan, ditunjukkan dari menurunnya hasil kerja karyawan,

hubungan antar karyawan masih kurang terjaga dengan baik di akibatkan oleh adanya rasa persaingan untuk menduduki jabatan tertentu atau adanya sikap saling ketergantungan dalam menjalankan pekerjaan sehingga melepaskan tanggung jawabnya, hal tersebut malah akan membawa dampak buruk terhadap hasil kerja karyawan untuk perusahaan. Tak terlepas dari perkembangan teknologi, belum optimalnya keahlian karyawan dalam penggunaan teknologi informasi dilihat dari adanya kemajuan teknologi yang membuat pekerjaan karyawan dapat berubah. Keadaan ini perlu di perhatikan manajemen perusahaan karena penguasaan tehnologi adalah salah satu penunjang kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis ingin mengkaji dan menganalisis **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk KCP Gorontalo.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan Uraian diatas , maka masalah yang diuraikan sebagai berikut :

1. Belum maksimalnya Kinerja karyawan terlihat dari adanya beberapa pekerjaan yang tertunda.
2. Masih kurangnya kerjasama tim antar karyawan hal ini terlihat dari hubungan antar karyawan masih kurang terjaga dengan dan sikap

saling ketergantungan dalam menjalankan pekerjaan sehingga melepaskan tanggung jawabnya.

3. Belum Optimalnya keahlian karyawan dalam penggunaan teknologi informasi hal ini terlihat dari kemajuan teknologi yang membuat pekerjaan karyawan dapat berubah.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang Masalah yang di sebutkan diatas, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk KCP Gorontalo.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja skaryawan pada pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk KCP Gorontalo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan informasi serta sumber bacaan untuk kalangan akademis serta masyarakat untuk mengembangkan ilmu khususnya yang berkaitan dengan kinerja Karyawan.

### 1.5.2 Manfaat Praktis

Dengan penelitian ini diharapkan bisa dijadikan pertimbangan serta Informasi dasar bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta dapat menyelaraskan perkembangan informasi dan tehnologi dunia.