

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Teknologi yang berkembang pesat seperti saat ini, telah memberikan perubahan dalam berbagai aspek kehidupan. Penggunaan teknologi mempermudah aktivitas dan pekerjaan manusia menjadi lebih efisien dengan bantuan mesin, atau dikenal sebagai revolusi industri 4.0. Revolusi industri 4.0 menawarkan efektivitas dan efisiensi kegiatan operasi perusahaan dengan memanfaatkan teknologi terotomatisasi dibanding penggunaan tenaga manusia dalam kegiatan produksi.(Eko Risdianto, 2019)

Sekarang ini banyak kecanggihan teknologi yang mendukung perkembangan dunia informasi. Perkembangan teknologi pada jaringan komputer menyebabkan peningkatan pesat pada bidang telekomunikasi yang ditandai dengan munculnya internet. Internet juga mendorong perekonomian dengan maraknya perdagangan melalui internet pada saat ini. (Faruqi, 2019)

Internet sebagai salah satu implementasi dari teknologi informasi dan telekomunikasi merupakan teknologi utama yang sedang dan terus dikembangkan banyak organisasi ataupun individu. Setiap individu ataupun organisasi juga selalu mengalami perubahan, saat ini perubahan dalam penyampaian informasi, perubahan sosial, ekonomi dan budaya didorong oleh teknologi informasi dan komunikasi yang memadai dan sangat berpengaruh dalam kehidupan masyarakat.(Mahir, 2015)

Dilansir kemenperin.go.id pemerintah berkomitmen mendukung peningkatan produktivitas industri dalam negeri dengan terus mendorong inovasi sebagai salah satu bagian penting dari revolusi industri 4.0. Revolusi industri 4.0 mulai diterapkan di Indonesia dilakukan untuk mengejar ketertinggalan Indonesia daripada negara lain. Sejalan dengan penerapan revolusi industri 4.0 di Indonesia, pemerintah Indonesia tengah melaksanakan langkah-langkah yang diberi nama peta jalan *Making Indonesia 4.0*. dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu yang diprioritaskan.

Dengan adanya kemajuan teknologi menuntut perusahaan semakin berkinerja semakin bagus. Didalam perusahaan sendiri, tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Penilaian kinerja karyawan telah diketahui merupakan bagian terpenting dalam proses kerja perusahaan maka karyawan akan memerlukan faktor-faktor tersebut untuk mendorong dan mendukung peningkatan kinerja karyawan didalam perusahaan.

Pengaruh peningkatan kinerja karyawan dapat diperoleh dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari lingkungan sekitar karyawan bekerja. Kinerja karyawan dapat meningkat ketika bekerja apabila karyawan sudah memahami bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya. Dalam kasus ini, perusahaan biasanya akan memberikan bekal atau persiapan bagi setiap karyawan barunya untuk lebih mengenal pekerjaannya dan akan tetap memberikan bimbingan pembelajaran seiring berjalannya waktu dengan tujuan agar karyawan mampu untuk tetap mengembangkan kemampuannya dalam bekerja.

Menurut (Sopiah et al., 2020) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan dalam suatu organisasi.. Agar tujuan organisasi dapat tercapai, maka diperlukan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, dapat dikatakan kegiatan tersebut adalah efektif. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak (Prawirosentono, 2012).

Saat ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik karena di jaman industri 4.0 banyak perusahaan-perusahaan di Indonesia yang terus mengalami persaingan yang sangat ketat sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan perusahaannya terutama dibagian SDM (Sumber Daya Manusia) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. Masalah di bagian sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap bertahan. Dimana perusahaan dituntut untuk memperoleh mengembangkan SDM yang berkualitas. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu

menempuh berbagai macam cara misalnya melalui pelatihan, pemberian motivasi, pemberian kompensasi yang layak, dan menciptakan lingkungan kinerja yang kondusif.

Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja karyawan yang hasilnya optimal, untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja.

Untuk meningkatkan keterampilan karyawan, manajemen umumnya berpikir sederhana, yakni dengan melatih kursus-kursus keterampilan atau Pendidikan yang lain. Hal demikian tidaklah salah, tetapi seseorang bisa terampil melakukan sesuatu dapat diperoleh dari mana saja, misal dari teman sebayanya yang selalu berinteraksi dengannya, bakat, dan bahkan dari bisa dari lingkungan kerjanya. Dengan demikian banyak hal dapat ditempuh oleh manajemen untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi suatu organisasi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu mendapatkan pelatihan, dan motivasi kerja kreatif untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Bekal atau persiapan tersebut salah satunya bisa didapatkan dari pelatihan karyawan. Menurut (Dessler, 2015), pelatihan berarti memberi karyawan baru atau karyawan lama sebuah keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas mereka. Pelatihan juga merupakan proses seorang karyawan untuk menggapai sebuah target kriteria tertentu yang dimana kriteria tersebut telah ditentukan oleh pihak perusahaan dan nantinya akan dimanfaatkan guna mencapai tujuan utama perusahaan tersebut.

Selain pelatihan, tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja didalam perusahaan itu sendiri. Baik secara

langsung maupun tidak langsung, lingkungan dimana karyawan bekerja akan menentukan apakah seorang karyawan merasa nyaman sehingga mampu melakukan pekerjaannya dengan baik.

E-training adalah istilah yang digunakan untuk mewakili pembelajaran atau pelatihan lingkungan yang disampaikan melalui teknologi. Itu juga disebut sebagai proses pelatihan melalui teknologi seperti menggunakan internet dari pelatih ke pengguna / karyawan / peserta didik atau peserta pelatihan (Mohsin & Sulaiman, 2013)

Menurut (Herrero et al., 2022), pelatihan adalah cara pengajaran yang maju dan metode pembelajaran (saluran) untuk profesional karir melalui alat teknologi informasi karena memiliki keuntungan menjangkau lebih banyak peserta, membutuhkan waktu pelatihan efektif yang lebih singkat, mobilitas pelatihan dan potensi untuk dapat diakses secara global oleh siapa saja untuk bergabung (karena menggunakan fasilitas internet).

Menurut (Ambar et al., 2009) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan ini sangat penting karena cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Sedangkan menurut (Henry, 2011) pelatihan adalah proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan bagi karyawan ketrampilan-ketrampilan khusus

yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Menurut (Husaini, 2013) Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (need), keinginan (wish), dorongan (desire) atau impuls. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat pada diri seseorang sehingga ia terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan.

Menurut (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2016) motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau penggerak dari dalam diri seseorang untuk mengubah keadaan menjadi suatu motif, sehingga menimbulkan semangat dan dorongan untuk berusaha melakukan aktivitas dalam rangka memenuhi tujuan keberhasilan (Sutrisno, 2016). Pada prinsipnya motivasi kerja memberikan kesempatan bagi seseorang untuk tetap berhubungan dengan berkomunikasi antar rekan kerja dalam rangka mencapai tujuan, mengakui keterlibatan karyawan dalam bisnis mereka dan memberi karyawan kesempatan untuk membuat keputusan tentang pekerjaan yang mereka lakukan, dan memberikan perhatian yang diinginkan karyawan.

Setiap individu harus mempunyai kekuatan dorongan diri untuk mau berubah dalam dirinya sendiri, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja kreatif terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan, yang didalamnya sikap karyawan mampu untuk menciptakan atau menemukan sesuatu yang berbeda dari sebelumnya.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut (Pandi, 2018) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai setidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut (Sedarmayanti, 2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dalam kamus bahasa Indonesia keselarasan berasal dari kata laras yang artinya kesesuaian atau serasi. Keselarasan ditempat kerja yakni kesesuaian makna untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Tujuan adalah sasaran yang membimbing kegiatan organisasi. Ini adalah patokan penilaian terhadap efektivitas, keberhasilan, kelangsungan hidup, dan kemampuan beradaptasi perusahaan.

Keselarasan merupakan sarana utama untuk membangun masa depan perusahaan (visi). Visi berkaitan dengan pandangan ke depan ke mana instansi perusahaan harus dibawa dan diarahkan agar dapat bekerja secara konsisten, antisipatif, inovatif, dan produktif. Visi pada hakikatnya adalah model masa depan organisasi yang menjadi komitmen dan milik bersama seluruh anggota organisasi. Perumusan dan penetapan visi merupakan langkah penting bagi pimpinan satuan organisasi dalam menetapkan kebijakan untuk mencapai tujuan organisasi. Visi harus bermanfaat dalam mengarahkan, meyakinkan serta memberi harapan untuk mencapai tujuan atau cita-cita, memperkuat komitmen, memotivasi dan menggerakkan semangat seluruh anggota satuan organisasi.

Bank merupakan salah satu Lembaga yang mempunyai peranan yang cukup penting dalam masyarakat. Sesuai dengan fungsinya perbankan Indonesia adalah penghimpun dan penyalur dana dalam masyarakat sedangkan tujuannya adaah untuk menunjang pelaksanaan pembangunan nasional ke arah peningkatan kesejahteraan rakyat banyak. Oleh karena itu hampir setiap orang tahu mengenai peranan bank. Peranan bank adalah melakukan kegiatan masyarakat dalam bentuk kredit. Peran sebagai penghimpun dana dilakukan bank dengan melayani masyarakat yang ingin menabungkan uangnya di bank.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden atau "Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi

Purwokerto", suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

BRI adalah lembaga keuangan yang merupakan bank milik Pemerintah Indonesia. Kegiatan utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat, menyalurkan kembali dana ke masyarakat, dan memberikan pelayanan produk dan jasa lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi kerja kreatif, kesesuaian tempat kerja terhadap kinerja karyawan. Pentingnya melakukan penelitian ini dikarenakan e-training atau pelatihan sebagai penentu suatu keberhasilan pada peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis mengambil judul **“Pengaruh E-Training, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Bank BRI Kantor Cabang Mlati Yogyakarta)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh e-training terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pengaruh e-training terhadap motivasi kerja karyawan?
5. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang akan dicapai sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh e-training terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh e-training terhadap motivasi kerja karyawan
5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dapat diperoleh dari dilakukannya penelitian ini, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, antara lain:

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, penulis dapat menambah referensi pengetahuan, wawasan serta informasi dalam membuat karya ilmiah dengan menerapkan teori-teori yang diperoleh dalam perkuliahan di Program Studi Magister Manajemen maupun dari literatur-literatur, ke dalam praktek manajemen organisasi.

2. Bagi Perusahaan Bank BRI

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan e-training, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan dalam upaya mewujudkan suasana nyaman dan kondusif akan tercipta saat bekerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak lain yang membutuhkan untuk penelitian selanjutnya, baik sebagai tambahan, pengetahuan maupun sebagai informasi bahan referensi lebih lanjut dalam penelitian yang akan dilakukan di masa mendatang.