

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Upaya meningkatkan produktivitas suatu perusahaan bukanlah dengan cara bekerja lebih keras.¹ Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya. Tuntutan kompetensi ditengah kompetisi pada akhirnya akan menjadi hal yang tidak boleh diabaikan. Berbagai faktor dapat mempengaruhi produktivitas misalnya dari SDM itu sendiri maupun dari luar seperti lingkungan kerja, sarana produksi dan kesehatan. Polygos (menyebutkan bahwa produktivitas karyawan dalam perusahaan juga tergantung pada keefektifan kerjasama antara individu dan kelompok. SDM merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi dalam hal mencapai produktivitas yang tinggi.

Indonesia seharusnya memiliki potensi di bidang sumber daya manusia dikarenakan jumlah penduduknya yang besar, namun kita semua sudah menyadari bahwa kualitasnya sangatlah buruk. Mengingat hal ini, maka wajarlah apabila masalah-masalah yang menyangkut tentang karyawan mendapat penanganan dan pemikiran yang lebih serius.

Namun, fenomena yang terjadi saat ini yakni rendahnya kualitas sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Sebagai salah satu penggerak proses berjalannya suatu perusahaan, sumber daya manusia perlu menjadi salah satu untuk meningkatkan kualitas kinerja yang baik dalam rangka mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Tak dapat dipungkiri, sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Tenaga kerja

¹Widodo, S.2005 *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta:Pustaka Pelajar .

memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan faktor produksi yang paling utama, karena itu harus mempunyai kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dari perusahaan. Pada Bank Sumut Syariah KCP HM.Yamin masih terdapat beberapa penyebab yang menyebabkan kurangnya produktivitas kinerja karyawan, yakni karyawan masih kurang dalam keefektifan, dalam bekerja sehingga akan mengakibatkan pada kuantitas dan kualitas kinerja pada Bank Sumut Syariah KCP HM.Yamin.

Menurut Mardiasmo Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (outcome) dari keluaran (Output) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi.²

Sesuai dengan keefektifan yang seharusnya dalam perusahaan harus memiliki komunikasi yang baik yaitu dengan Efektivitas pelayanan publik, dalam arti pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sesuai dengan apa yang telah direncanakan dan tepat sasaran serta meningkatkan mutu pelayanan public.

Faktor- faktor pendukung telah diterapkan perusahaan untuk mencapai keberhasilan usahanya seperti melakukan promosi, memperbaiki manajemen, mengadakan kerjasama bisnis, serta menjaga dan meningkatkan kualitas layanan. Agar dapat memberikan pelayanan terbaiknya, tentu diperlukan produktivitas karyawan yang tinggi.³ Perusahaan harus menuntut diri agar mampu menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawannya melalui manajemen SDM yang efektif dan efisien.

² Mardiasmo.Efisiensi dan Efektifitas.Jakarta: Andy

³A.A Prabu Mangkunegara.2000 *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Karya, hal.67

Kinerja pada dasarnya adalah apa saja yang dilakukan karyawan sehingga mereka berkontribusi terhadap tercapainya tujuan lembaga, bagian terpenting dalam mencapai tujuan sebuah lembaga adalah kerjasama antar karyawan dimana karyawan memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usaha sehingga memberikan kinerja yang berpengaruh terhadap lembaga dan mencapai tujuannya. Semakin baik kerjasama antar karyawan maka akan mempermudah lembaga untuk mencapai tujuannya. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan program pelatihan.

Pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah usaha yang dilakukan lembaga untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini, proses ini selanjutnya juga berpengaruh dalam menyikapi perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas dan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada.⁴

Berdasarkan pengertian pelatihan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses yang dibentuk demi meningkatkan kelebihan seseorang untuk digunakan dalam pekerjaannya. Umumnya karyawan baru hanya mempunyai kemampuan teoritis yang dibawa dari bangku kuliah, maka perlu dikembangkan menjadi kemampuan nyata untuk dapat mengerjakan pekerjaannya. Dengan adanya pengembangan karyawan yang diberikan perusahaan, maka akan tercapai produktivitas kerja yang baik. Produktivitas hanya akan meningkat apabila tiap-tiap bidang dalam segala bentuk usaha perusahaan dilaksanakan oleh tenaga-tenaga dengan kecakapan dan keterampilan sesuai keterampilan tertentu, sesuai dengan bidang masing-masing.

Kerjasama Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan berkoordinasi mengenai sebuah pekerjaan dan upaya-

⁴Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara, Jakarta

upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Kerjasama tim yang baik dibutuhkan untuk bisa mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan.⁵ “Tracy menyatakan bahwa teamwork merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi.⁶

“Teamwork dapat membangun kekompakan dalam meningkatkan kinerja karyawan”. “Pernyataan diatas diperkuat , bahwa kerja tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus dikelola dengan baik untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas”. Stephen dan Timothy menyatakan bahwa kerja tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri.⁷

Teamwork menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Dari semua pengertian mengenai kerjasama tim (teamwork) yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kerjasama tim merupakan cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik.

PT. Bank Sumut yang merupakan sumber usaha yang bergerak di bidang perbankan. Tingkat komitmen pegawai dalam usaha memberikan pelayanan yang terbaik akan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan dari perusahaan yang pada akhirnya akan berujung pada pertumbuhan bank. Bank adalah badan usaha yang pertumbuhannya sangat tergantung pada besarnya dana pihak ketiga yang dihimpun dan disalurkan lagi kepada masyarakat. Peran dari perusahaan ini sangat penting dalam usaha mendorong

⁵ Windy, Mg, Marischa. 2009. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Thesis. Unisbank, Semarang.

⁶ Tracy, Brian, 2006. *Pemimpin, Sukses, Cetakan Keenam*, Penerjemah: Suharsono dan Ana Budi Kuswandani, Penerbit Pustaka Delapratasa, Jakarta

⁷ Robbin, P, Stephen dan Timothy A Judge, 2009, *Perilaku Organisasi Jilid I dan II Terjemahan*, Edisi 12, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

pertumbuhan ekonomi suatu Negara melalui pengaturan sirkulasi keuangan, sehingga perusahaan harus terus-menerus meningkatkan pelayanan kepada nasabah, kinerja dan profitabilitas perusahaan agar mampu mempertahankan dan meningkatkan sumbangan untuk kemajuan perekonomian dalam bidang perbankan.

Agar perusahaan dapat meningkatkan kualitas karyawannya, maka perusahaan perlu mempersiapkan karyawan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya baik secara cepat maupun secara tepat. Karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam perusahaan, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, tentunya akan mempengaruhi perusahaan terutama bagi karyawan operasional. Promosi dalam suatu perusahaan adalah suatu keharusan, apabila perusahaan itu ingin berkembang, kadang-kadang kemampuan seseorang karyawan yang akan dipromosikan ini masih belum cukup. Penting pelatihan bukanlah semata-mata bagi karyawan yang bersangkutan tetapi juga merupakan bagi perusahaan.

PT. Bank Sumut Syariah KCP HM.YAMIN harus bisa menerapkan kerja sama tim (teamwork) dalam melakukan kegiatan didalam perusahaan sehingga nantinya akan menciptakan kinerja yang baik antara satu sama lain dalam team dan tidak menimbulkan penghambat dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“ANALISIS PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI KERJASAMA TIM DAN PELATIHAN PADA PT. BANK SUMUT SYARIAH HM.YAMIN”**

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah menurut Agung adalah menemukan persoalan-persoalan dalam latar belakang masalah. Berdasarkan deskripsi latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Strategi peningkatan produktivitas karyawan PT Bank Sumut Syariah KCP. HM.Yamin perlu di evaluasi.
2. Melemahnya semangat kerjasama tim pada PT Bank Sumut Syariah KCP.HM.Yamin
3. Pelatihan yang di berikan kepada karyawan kurang efektif.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini peneliti rumuskan adalah :

1. Bagaimana strategi peningkatan produktivitas karyawan melalui kerjasama tim dan pelatihan pada PT. Bank Sumut Syariah HM.Yamin ?
2. Apa kendala dan solusi peningkatan produktivitas karyawan melalui kerjasama tim dan pelatihan pada PT. Bank Sumut Syariah HM.Yamin ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian memiliki tujuan

1. Untuk mengetahui strategi dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui kerjasama tim dan pelatihan pada PT. Bank Sumut Syariah HM.Yamin
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dan solusi untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui kerjasama tim dan pelatihan pada PT. Bank Sumut Syariah HM.Yamin

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti
 - a. Wadah merealisasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama di bangku perkuliahan

b. Hasil penelitian ini dapat jadi acuan untuk penelitian lebih lanjut

2. Bagi Praktisi

a. Memberikan masukan bagi pihak lembaga-lembaga perbankan syariah untuk mengembangkan berbagai kebijakan perbankan, khususnya untuk menarik minat masyarakat menjadi nasabah

b. Memberikan masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan melakukan pelatihan dan kerjasama tim

3. Bagi Akademisi

a. Dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan antara teori dengan fakta permasalahan yang ada di lapangan

b. Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang pelatihan dan kerjasama dalam meningkatkan produktivitas karyawan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN