

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK
BNI DI YOGYAKARTA**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

KRISAN NOVENA MAYDRI

11190660

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2023

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk memenuhi syarat-syarat

Guna memperoleh gelar

Sarjana Manajemen



PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2023

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Krisan Novena Maydri
NIM : 11190660
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:


“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BNI Di Yogyakarta”

Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 14 Juni 2024

Yang menyatakan


(Krisan Novena Maydri)
11190660

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI di Yogyakarta”

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Krisan Novena Maydri

11190660

Dalam ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada tanggal

Nama dosen

Tanda Tangan

1. Ambar Kusuma Astuti, SE., M.Si. :
(Ketua Tim Penguji dan Dosen Pembimbing)
2. Dr. Singgih Santoso, MM :
(Dosen Penguji)
3. Dr. Andreas Ari Sukoco, M.M., M.Min :
(Dosen Penguji)



Yogyakarta,

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si.

Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi yang berjudul :

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK BNI DI KOTA YOGYAKARTA

Yang saya kerjakan untuk memenuhi tugas akhir dari perkuliahan saya dan menjadi syarat untuk meraih gelar sarjana pada program studi manajemen fakultas bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta bukan hasil duplikasi ataupun tiruan dari pihak yang berasal dari instansi dan perguruan tinggi manapun, terkecuali bagian yang telah dicantumkan sumbernya sebagaimana mestinya.

Apabila dikemudian hari skripsi ini ditemukan adalah hasil dari duplikasi dari pihak lain, maka saya akan menerima konsekuensi atau sanksi berupa pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 23 Januari 2024



Krisan Novena Maydri

HALAMAN MOTTO

“Puji Tuhan! Bersyukurlah kepada Tuhan, karena Dia baik, karena kasih setia-Nya kekal selamanya”

(Mazmur 106:1)

“Regardless of what people are gonna say or think, you gotta realize your potential anyways just go for it”

“Age quod agis (lakukan sebaik mungkin apa yang dilakukan)”

“Faber est suae quisque fortune (setiap orang adalah perancang nasibnya sendiri)”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Terima kasih kepada :

1. Terima kasih banyak kepada Tuhan Yesus Kristus atas semua berkat, kasih, karunia dan penyertaan-Nya, yang telah mengantarkan saya untuk bisa sampai pada titik ini.
2. Diri sendiri yang selalu bertahan dan selalu mencoba untuk melewati semua tantangan dan masalah selama pengerjaan skripsi ini.
3. Terima kasih banyak untuk ketiga orang tua saya, Bapak Bertus, Ibu Saptisiwi Rahayuni dan Mama Lusia Bunga yang selalu memberikan doa, dukungan dan menjadi motivasi dalam hidup saya.
4. Kepada kaka saya Yetri Anna Maria dan adik saya Sienna Monica yang selalu mendukung saya dalam segala hal yang saya lakukan.
5. Kepada dosen pembimbing saya Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si yang telah membimbing dan memberikan dukungan kepada saya selama pengerjaan skripsi ini.
6. Saya ucapkan terima kasih kepada keluarga bahagia yaitu Ricky, Adi, Epan, Sisillia, Carmen, Fidel, mas Bayu, kaka Susan dan Billy yang selalu mendukung, membantu dan menyemangati selama perkuliahan saya di perantauan.
7. Kepada Gc, Koko, Gita, Juan dan Alon yang selalu membantu dan menyemangati saya di perantauan ini.
8. Kepada kekasih saya Atnya Aprilia yang selalu memberikan dukungan kepada saya.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya serta penyertaan-Nya dalam penulisan skripsi ini yang berjudul:

PEGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK BNI DI YOGYAKARTA

Penelitian ini diselesaikan dengan baik guna memenuhi tugas akhir dan menjadi syarat dalam menyelesaikan perkuliahan pada jurusan manajemen, Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana untuk memperoleh gelar sarjana.

Selama proses pengerjaan skripsi ini, saya menyadari bahwa saya memiliki kelamahan serta mengalami kesulitan, hambatan dan juga keterbatasan. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terima kasih atas bimbingan, bantuan dan dukungan dari beberapa pihak, yaitu:

1. Bapak Dr. Perminas Pangeran, S.E., M. Si sebagai Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
2. Bapak Dr. Singgih Santoso, MM selaku Dosen Wali saya pada Prodi Manajemen
3. Ibu Ambar Ambar Kusuma Astuti, S.E., M. Si selaku dosen pembimbing saya yang telah banyak membantu saya dalam penulisan skripsi ini.
4. Orang tua, kakak dan adik saya tercinta yang tanpa henti memberikan doa, dukungan, dan selalu menjadi motivasi saya untuk terus berkembang menjadi lebih baik.

5. Kekasih dan teman-teman saya serta keluarga besar Universitas Kristen Duta Wacana yang telah banyak memberikan pelajaran dan dukungan positif kepada saya dalam mengembangkan diri saya menjadi lebih baik lagi.
6. Seluruh pihak Bank BNI di Yogyakarta yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian pada beberapa Bank BNI di Yogyakarta.

Selama pengerjaan skripsi ini penulis menyadari bahwa penulis memiliki banyak kekurangan, maka dari itu penulis sangat menerima kritikan dan saran yang dapat membangun dari pihak manapun dengan tujuan untuk menyempurnakan skripsi ini.

Dengan ini penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada pembaca, apabila pembaca menemui kesalahan kata dalam skripsi ini, penulis mengucapkan maaf yang sebesar-besarnya.

Yogyakarta, 24 Januari 202



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'KMS' or similar initials, written in a cursive style.

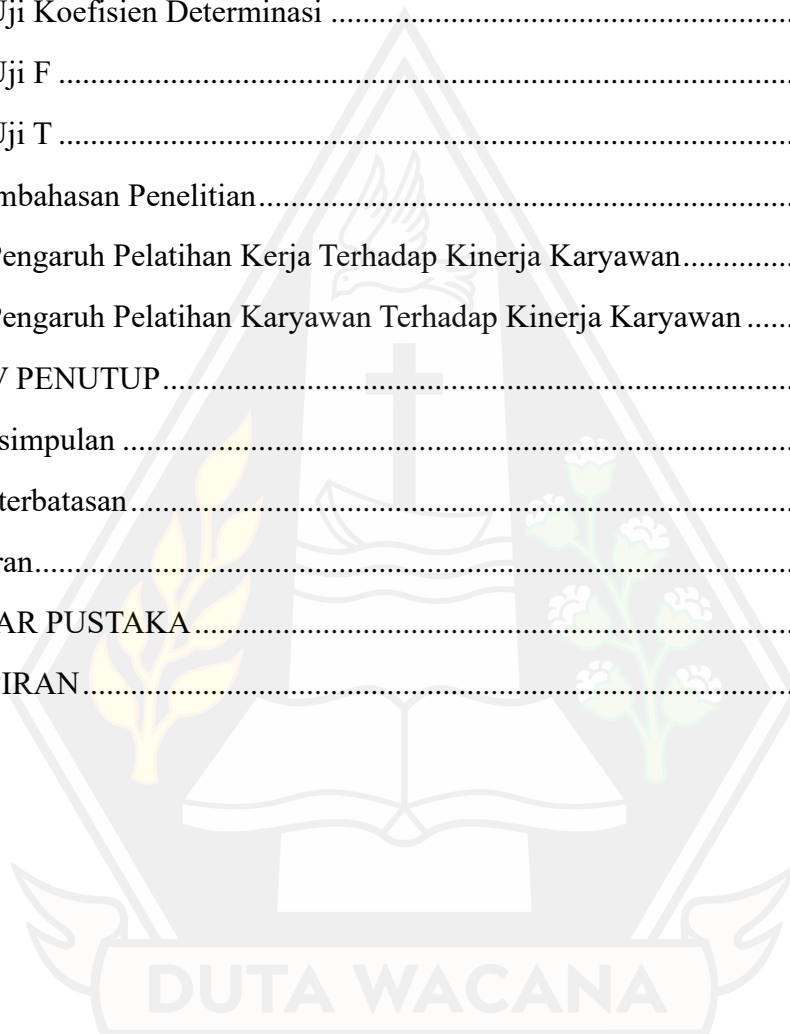
Krisan Novena Maydri

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| SKRIPSI..... | i |
| HALAMAN PENGAJUAN..... | i |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI..... | ii |
| HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI | iii |
| HALAMAN MOTO..... | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | v |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL..... | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| ABSTRAK | xiv |
| ABSTRAK | xv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 6 |
| 1.3 Batasan Penelitian | 6 |
| 1.4 Tujuan Penelitian..... | 6 |
| 1.5 Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 8 |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 8 |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 8 |
| 2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia | 8 |
| 2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 9 |
| 2.2 Pelatihan Kerja | 12 |
| 2.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja..... | 12 |
| 2.2.2 Tujuan Pelatihan Kerja..... | 13 |
| 2.2.3 Manfaat Pelatihan Kerja..... | 13 |
| 2.2.4 Dimensi Pelatihan | 14 |
| 2.2.5 Metode Pelatihan..... | 15 |

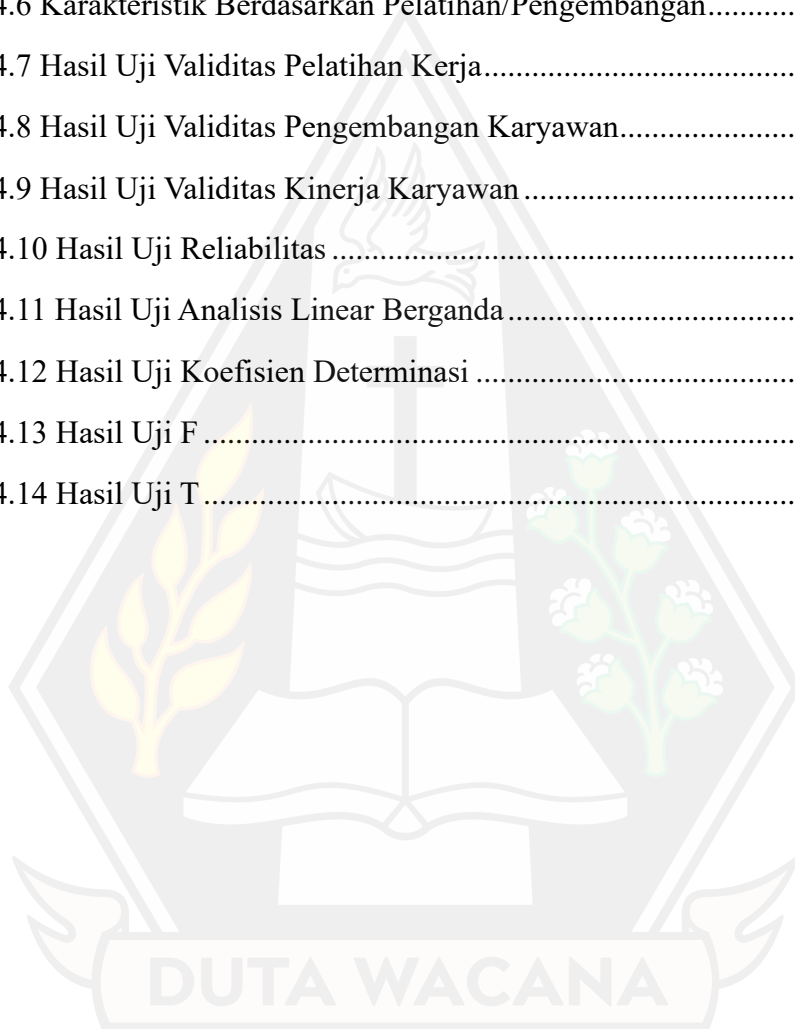
| | |
|---|-----------|
| 2.3 Pengembangan Karyawan..... | 17 |
| 2.3.1 Pengertian Pengembangan Karyawan..... | 17 |
| 2.3.2 Bentuk Pengembangan Karyawan | 18 |
| 2.3.3 Tujuan Dan Manfaat Pengembangan Karyawan..... | 19 |
| 2.3.4 Indikator Pengembangan Karyawan | 20 |
| 2.4 Kinerja Karyawan | 21 |
| 2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan | 21 |
| 2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan | 22 |
| 2.4.3 Dimensi Kinerja | 23 |
| 2.4.4 Indikator Kinerja Karyawan..... | 24 |
| 2.5 Penelitian Terdahulu..... | 25 |
| 2.6 Pengembangan Hipotesis | 28 |
| 2.6.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 29 |
| 2.6.2 Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan..... | 29 |
| 2.7 Kerangka Penelitian | 30 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 31 |
| 3.1 Pendekatan Penelitian | 31 |
| 3.2 Data dan Sumber | 31 |
| 3.2.1 Metode Pengumpulan Data | 32 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 32 |
| 3.3.1 Populasi..... | 32 |
| 3.3.2 Sampel..... | 32 |
| 3.3.3 Teknik Pengambilan Sampling..... | 33 |
| 3.4 Definisi dan Pengukuran Variabel..... | 33 |
| 3.4.1 Variabel Penelitian | 33 |
| 3.4.2 Pengukuran Data | 34 |
| 3.5 Alat Analisis | 37 |
| BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN | 39 |
| 4.1 Profil Perusahaan | 39 |

| | |
|---|----|
| 4.2 Analisis Deskriptif..... | 41 |
| 4.3 Uji Instrumen Penelitian | 46 |
| 4.3.1 Uji Validitas..... | 46 |
| 4.3.2 Uji Reliabilitas | 49 |
| 4.4 Uji Hipotesis | 50 |
| 4.4.1 Hasil Analisis Linear Berganda..... | 50 |
| 4.4.2 Uji Koefisien Determinasi | 51 |
| 4.4.3 Uji F | 52 |
| 4.4.4 Uji T | 53 |
| 4.5 Pembahasan Penelitian..... | 54 |
| 4.5.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 54 |
| 4.5.2 Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan | 55 |
| BAB V PENUTUP..... | 57 |
| 5.1 Kesimpulan | 57 |
| 5.2 Keterbatasan..... | 58 |
| 5.3 Saran..... | 58 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 60 |
| LAMPIRAN..... | 63 |



DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 4.1 Karakteristik Divisi Kerja | 42 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin | 43 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Usia..... | 43 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Pendidikan Terakhir..... | 44 |
| Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja | 45 |
| Tabel 4.6 Karakteristik Berdasarkan Pelatihan/Pengembangan..... | 46 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja..... | 47 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karyawan..... | 47 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan | 48 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas | 49 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Linear Berganda..... | 50 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi | 51 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji F | 52 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji T | 53 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1.1 Jumlah Karyawan Pada Tahun 2021 dan Tahun 2022..... | 4 |
| Gambar 1.2 Perbandingan Jumlah Karyawan Tahun 2021 - Tahun 2022..... | 5 |
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual | 30 |
| Gambar 4.1 Judul Pelatihan Karyawan Bank BNI | 40 |
| Gambar 4.2 Pelatihan & Pengembangan yang dilakukan berdasarkan akademi karyawan | 41 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian | 63 |
| Lampiran 1.1 Pernyataan Kuisisioner..... | 64 |
| Lampiran 1.2 Data dan Jawaban Kuisisioner | 69 |
| Lampiran 2 Hasil Uji Karakteristik..... | 82 |
| Lampiran 2.1 Divisi Kerja..... | 82 |
| Lampiran 2.2 Jenis Kelamin | 82 |
| Lampiran 2.3 Usia..... | 83 |
| Lampiran 2.4 Pendidikan terakhir..... | 83 |
| Lampiran 2.5 Lama Bekerja..... | 84 |
| Lampiran 2.6 Pelatihan/Pengembangan..... | 84 |
| Lampiran 3 Hasil Uji Instrumen | 84 |
| Lampiran 3.1 Validitas dan Reliabilitas X1 | 86 |
| Lampiran 3.2 Validitas dan Reliabilitas X2 | 86 |
| Lampiran 3.3 Validitas dan Reliabilitas Y1..... | 87 |
| Lampiran 4 Hasil Uji Hipotesis | 89 |
| Lampiran 4.1 Linear berganda | 89 |
| Lampiran 4.2 Koefisien Determinasi | 89 |
| Lampiran 4.3 Uji F..... | 89 |
| Lampiran 4.4 Uji T..... | 90 |
| Lampiran 4 | 91 |
| Lampiran 4.1 Kartu Konsul | 91 |
| Lampiran 4.2 Surat Ijin penelitian | 92 |
| Lampiran 4.3 Lembar Pengesahan..... | 93 |
| Lampiran 4.4 Lembar Translation..... | 94 |

**Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karyawan Terhadap
Kinerja Karyawan Di PT. Bank BNI Yogyakarta**

Krisan Novena Maydri

11190660

**Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana**

Email: chandjr12@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan populasi yaitu karyawan PT. Bank BNI di Yogyakarta dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang pernah mengikuti pelatihan dan pengembangan kerja. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan menggunakan metode *purposive sampling* yang menjadi dasar dalam mengembangkan hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap variabel berpengaruh positif.

Kata kunci: pelatihan kerja, pengembangan karyawan, kinerja karyawan

*The Influence Of Job Training And Employee Development On The
Performance Of PT Bank BNI In Yogyakarta*

Krisan Novena Maydri

11190660

Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: chandjr12@gmail.com

ABSTRACT

This study discusses the effect of job training and employee development on employee performance using the population, namely employees of PT. Bank BNI in Yogyakarta and the sample in this study are employees who have attended job training and development. This study was conducted to determine the effect of training and development on employee performance using the purposive sampling method which is the basis for developing hypotheses. The results of this study show that each variable has a positive effect.

Key words: job training, employee development, employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semua perusahaan tentunya mempunyai cita-cita yang ingin dicapai dalam kurun waktu terbatas, kebanyakan perusahaan berusaha untuk menaikkan kualitas sumber daya manusianya. Maka manajer sumber daya manusia dituntut untuk bisa memahami kualitas dari tenaga kerja yang dimiliki dan terus meningkatkan kinerja dari karyawan guna memperoleh tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia mengacu pada penggunaan tenaga kerja secara maksimal atau dapat diartikan sebagai sekelompok orang yang memiliki kapasitas demi tercapainya cita-cita perusahaan. Dr. Malayu S.P Hasibuan mengatakan msdm ialah kegiatan yang menata relasi sumber daya manusia dengan maksimal, agar terwujudnya cita-cita perusahaan, pekerja, dan masyarakat (2009:10).

Menurut Gouzali, manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan yang dilaksanakan perusahaan supaya kinerja karyawan sesuai dengan tugas mereka, (2000:H4). Menurut pandangan Anwar Prabu Mangkunegara, domain manajemen sumber daya manusia meliputi sederet operasi yang melibatkan persiapan, strukturisasi, koordinasi, implementasi, dan pemantauan ke berbagai aspek seperti rekrutmen, pembinaan, penghargaan, integrasi, serta optimalisasi penggunaan sumber daya manusia di dalam konteks organisasional. (2001:H4).

Pelatihan kerja merupakan cara untuk memaksimalkan sumber daya manusia. Pelatihan kerja ialah proses mengajar pekerja keterampilan yang diperlukan untuk

melakukan pekerjaan mereka (Gary Dessler, 2014). Menurut definisi Armstrong (2006), pelatihan kerja adalah kegiatan pengajaran secara terprogram untuk mengenalkan pembelajaran. Pelatihan kerja biasanya dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan menjadi proses perbaikan keterampilan kerja yang dapat membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka secara lebih efisien (Gary Dessler, 2014). Pelatihan kerja sangat membantu karyawan agar lebih mengetahui kewajiban diberikan. Karyawan memiliki latar belakang, tingkat pendidikan, dan usia yang berbeda, konsep pelatihan kerja ini dimaksudkan untuk menciptakan pemahaman yang sama tentang tanggung jawab dan tujuan perusahaan.

Selain memberikan pelatihan kerja, perusahaan juga dapat memanfaatkan pengembangan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaannya. Menurut Simamora (2010:287), pengembangan karyawan didefinisikan diartikan kegiatan mengembangkan karir karyawan, hal ini memungkinkan karyawan mencapai prestasi. Pengembangan karyawan dapat membantu karyawan menjadi lebih produktif sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang lebih besar.

Selain pelatihan kerja dan pengembangan karyawan, peneliti berfokus pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan berasal dari pencapaian kerja dan tanggung jawab diberikan kepada mereka. Kinerja karyawan merupakan komponen penting bagi kemajuan dan kesuksesan sebuah perusahaan. Kualitas seorang karyawan dapat diukur dari kontribusi yang dia berikan untuk perusahaan. Perusahaan dapat memberikan *feedback* berdasarkan prestasi atau pencapaian karyawan berdasarkan kinerjanya.

Karyawan baru biasanya memiliki kompetensi yang telah diukur oleh perusahaan dan menguasai keterampilan dasar yang sesuai dalam mengerjakan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Keterampilan dasar biasanya berupa pengetahuan dan pengalaman yang mereka peroleh dari pekerjaan sebelumnya ataupun hasil pelatihan yang telah diikuti sebelum resmi bekerja di perusahaan tersebut. Karyawan baru mungkin belum menguasai semua keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Namun, perlu diingat bahwa bahkan karyawan yang lebih berpengalaman tetap memerlukan pembelajaran sehingga dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan di lingkungan perusahaan.

Tanpa pengetahuan dan pelatihan yang memadai, karyawan mungkin saja akan mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan kerja yang selalu berubah. Jika mereka tidak dapat menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan baik, ini dapat mengganggu kinerja mereka dan mengurangi produktivitas.

Agar dapat bersaing secara optimal dengan entitas sejenis, setiap entitas perusahaan patut memiliki kemampuan mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif, seperti yang diterapkan oleh Bank BNI. Manajemen sumber daya manusia yang unggul diharapkan dapat menangani dinamika yang berkembang, termasuk perubahan layanan dan fasilitas yang terjadi di dalam perusahaan. Bank ini menerapkan kebijakan yang menyeluruh dalam hal rekrutmen, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja, remunerasi, dan pembinaan sumber daya manusia, serta tidak diskriminatif terhadap kandidat karyawan berdasarkan agama, kondisi fisik, ras, suku, gender, atau golongan lainnya.

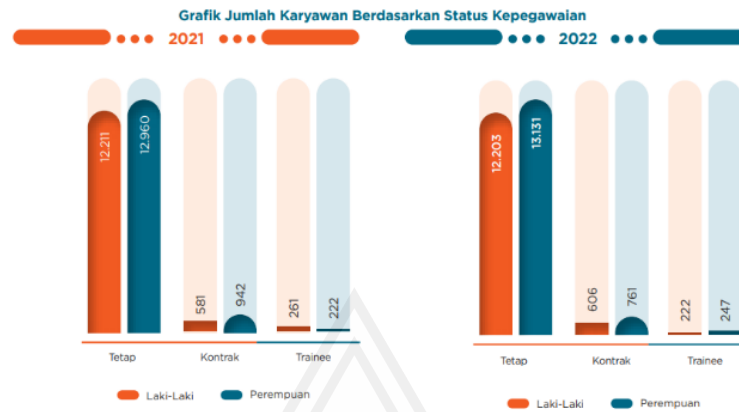
Lanskap perbankan Indonesia telah mengalami banyak perubahan besar, terutama karena pertumbuhan yang pesat dari sektor tersebut dari waktu ke waktu. Dengan jaringan kantor yang berkembang di luar wilayah Indonesia, Bank Negara Indonesia (BNI), yang dimiliki oleh negara dan beroperasi secara global, mengakui sifat globalnya. Pencapaian Bank BNI, yang menunjukkan pertumbuhan rata-rata pinjaman sebesar 9,94%/tahun pada 5 tahun terakhir, mencerminkan fenomena ini. Prestasi yang telah didapatkan merupakan hasil dari kerja keras karyawannya, per 31 Desember 2022 jumlah karyawan Bank BNI mencapai 27.120 orang dan mengalami penurunan sebesar 0,03 persen atau sebanyak 7 orang jika dibandingkan dengan jumlah pegawai selama tahun 2021.

Gambar 1. Jumlah Karyawan Pada Tahun 2021 dan Tahun 2022

| Jumlah Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian (dalam satuan orang) | | | | | | |
|---|-----------|-----------|---------------|-----------|-----------|---------------|
| Status Kepegawaian | 2022 | | | 2021 | | |
| | Laki-laki | Perempuan | Total | Laki-laki | Perempuan | Total |
| Tetap | 12.203 | 13.131 | 25.334 | 12.211 | 12.960 | 25.171 |
| Kontrak | 606 | 761 | 1.367 | 581 | 942 | 1.523 |
| Trainee | 222 | 247 | 469 | 261 | 222 | 483 |
| Jumlah | | | 27.170 | | | 27.177 |

Sumber: AR BNI 2020

Gambar 2. Perbandingan Jumlah Karyawan Tahun 2021 dan Tahun 2022



Sumber: AR BNI 2020

Sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai aset utama untuk mencapai cita-cita perusahaan. Oleh karena itu, Bank BNI terus melakukan program pelatihan dan pengembangan SDM untuk karyawannya. Semua karyawan Bank BNI telah mengikuti program pengembangan karir secara teratur sepanjang tahun 2022, dengan yang paling terkenal dilakukan pada bulan Desember. Program pelatihan dan pengembangan karyawan ini diikuti oleh 27.676 karyawan, dan penawaran disesuaikan dengan kesetaraan gender di tingkat jabatan.

Maka penulis ingin melakukan penelitian pada Bank BNI Cabang Yogyakarta dengan tujuan dapat mengetahui bagaimana pelatihan kerja dan pengembangan karyawan dapat memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawannya. Adapun judul dari penelitian ini ialah “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) di YOGYAKARTA”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Batasan Masalah

Berlandaskan rumusan masalah yang ada, peneliti membuat batasan masalah yaitu:

1. Penelitian ini akan dilakukan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) di Yogyakarta.
2. Teori pelatihan kerja dapat didefinisikan sebagai pelatihan yang teratur guna memperkenalkan edukasi dalam lingkup pekerjaan, Armstrong (2006).
3. Teori pengembangan karyawan diartikan bahwa 6karir karyawan pada organisasi sebagai penyedia agar karyawan dapat melakukan prestasi baru dalam lingkup Perusahaan, Simamora (2010:287).
4. Teori kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai pencapaian seseorang maupun kelompok dalam perusahaan secara terorganisasi, legal serta taat pada hukum, tidak berlawanan dengan moral dan etika, Affandi (2018:83).

1.4 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat penelitian

Penulis berharap bahwa penelitian ini mampu untuk memberi kontribusi :

1. Bagi Bank BNI

Penulis berhadap bahwa hasil riset ini akan memberikan kontribusi serta rekomendasi yang berharga terutama bagi divisi manajemen sumber daya manusia,

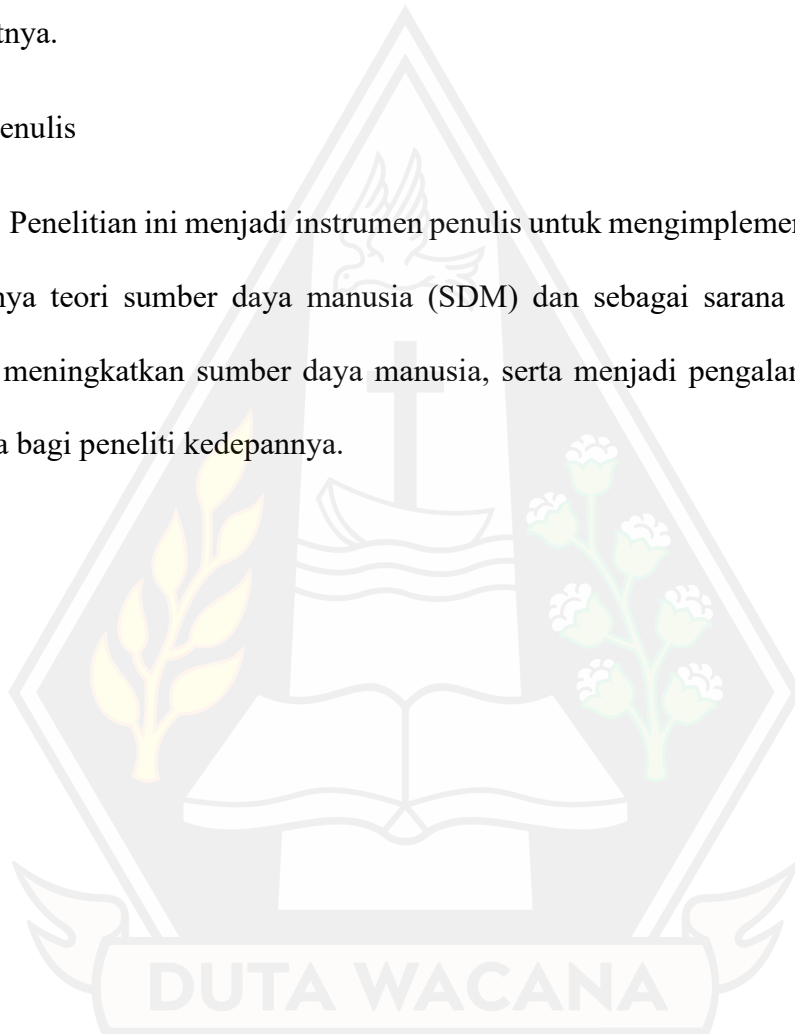
dengan fokus pada peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan Bank BNI melalui optimalisasi kinerja tenaga kerja manusia.

2. Bagi Universitas

Bagi universitas khususnya Universitas Kristen Duta Wacana diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian berikutnya.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini menjadi instrumen penulis untuk mengimplementasikan teori, khususnya teori sumber daya manusia (SDM) dan sebagai sarana pembelajaran dalam meningkatkan sumber daya manusia, serta menjadi pengalaman dan ilmu berharga bagi peneliti kedepannya.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Melalui analisis penelitian yang sudah dilakukan dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI di Yogyakarta”, maka kesimpulan dari penelitian ini seperti berikut :

1. Dalam penelitian ini menggunakan 100 orang sebagai responden, dari 100 responden tersebut yang mendominasi sebagai mayoritas responden berdasarkan karakteristik divisi kerja adalah sales sebanyak 28 orang dengan persentase 28%. Pada karakteristik jenis kelamin yang menjadi mayoritas adalah wanita dengan jumlah 55 responden dengan persentase 55%, dan pada karakteristik usia yang menjadi mayoritas dari responden adalah karyawan yang berumur 28 tahun dengan jumlah 22 orang dengan persentase 22%. Kemudian berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir yang menjadi mayoritas responden ialah S1 sebanyak 64 responden dengan persentase 64%, selain itu karakteristik berdasarkan lama bekerja yang merupakan mayoritas ialah yang telah bekerja selama 4-6 tahun sebanyak 41 responden dengan persentase 41%. Karakteristik yang terakhir adalah karakteristik berdasarkan pelatihan atau pengembangan, dalam karakteristik ini semua responden pernah mengikuti kegiatan pelatihan maupun pengembangan dengan persentase 100%.

2. Pelatihan kerja memberi pengaruh positif kepada kinerja karyawan pada PT. BNI di Yogyakarta.
3. Pengembangan karyawan memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI di Yogyakarta

5.2 Keterbatasan

1. Teknik yang dipakai penelitian ini ialah dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk google formulir yang disebarkan melalui *whatsapp*, dengan tujuan untuk mempermudah peneliti dalam mendapatkan responden. Tetapi dalam pengisian kuesioner terdapat beberapa kendala salah satunya responden terlambat menjawab kuesioner maka waktu akumulasi data jadi lebih lama.
2. Terdapat beragam aspek yang berpengaruh kepada kinerja karyawan. Namun pada penelitian ini cuma menggunakan 2 variabel agar dapat mengetahui factor kinerja karyawan.

5.3 Saran

1. Saran untuk PT. Bank BNI berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan oleh peneliti mengatakan kalau variabel pelatihan kerja dan pengembangan karyawan memiliki pengaruh positif signifikan kepada kinerja karyawan, maka dari itu peneliti menyarankan kepada PT. Bank BNI untuk tetap mempertahankan dan terus meningkatkan nilai-nilai pelatihan kerja dan pengembangan karyawan pada kinerja karyawan yang telah lakukan sehingga kinerja dari karyawannya dapat terus maksimal.

2. Saran untuk peneliti berikutnya agar dapat menambahkan variabel yang tidak dipakai pada penelitian ini, contohnya: lingkungan kerja, motivasi, stress kerja, kompensasi, disiplin kerja dan lainnya.



Daftar Pustaka

- Armstrong, Michael. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice 10th Edition*. London: Kogan Page.
- Dr. Malayu S. P Hasibuan (2009:10). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dr. Malayu S. P Hasibuan (2011). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dr. Malayu S. P Hasibuan (2012:H14). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ke Tigabelas. Akarta: Bumi Aksara.
- Saydam, Gouzali. (2000:H4). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Penerbit Djambatan. Cetakan Kedua.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2001:H4). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Gary Dessler. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. PT. Indeks: Jakarta Barat.
- Gary Desler. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid Satu. Jakarta Barat: PT. Indeks.
- Simamora, Henry. (2010:287). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Ivancevich, K. (2016). *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Alih Bahasa Gina Gania. Jakarta: Erlangga.

Bernadian, O., dan Rusel, D. (2016:137). *Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset.

Danang, Sunyoto. (2016:141). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.

Fahmi, Irham, (2013). *Manajemen Strategis Teori dan Aplikasi*, Alfabeta: Bandung.

Richardson, L. (2008). *Administrators' professional Development in A Higher Education Organisation (Doctoral Dissertation, Untitec Institute of Technology)*.

Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.

Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.

Simanjuntak, Payman. J. (2018). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.

Mathis, Jackson. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. Zifatama.

Publiser.

Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. (2012). Perilaku Organisasi. Salemba

Empat. Jakarta.

Fathony, A. dan Wulandari, Y. (2020). Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi

UNIBBA 55. Pengaruh Biaya Produksi dan Biaya Operasional Terhadap

Laba Bersih Pada PT. Perkebunan Nusantara, 11 (April).

Danang, Sunyoto. (2013:H21). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT.

Refika Aditama Anggota Ikapi.

Sugiyono. (2006). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung:

Alfabeta.

Noe, R. A. (2020). *Employee Training & Development* (8th ed.). Mc Graw Hill

Education.

Richardson, J.J. (2016:162). *The Value of Human Resource Certification Institute*

Professional Certification for HR Employee and HR

Employers. Northcentral University.

AR-BNI-2022. Laporan Tahunan BNI 2022 <

<https://www.bni.co.id/Portals/1/BNI/Perusahaan/HubunganInvestor/Docs/AR-BNI-2022-ID.pdf>