

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pengorganisasian yang meliputi karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu perusahaan diharuskan untuk mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mampu meningkatkan daya saing perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan, pentingnya peranan tersebut tidak terlepas dari sumber daya manusia yang tercemin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi dibidang lainnya.

Untuk mendukung proses pengembangan diperlukan sumber daya manusia yang dapat memenuhi persyaratan untuk terjaminnya kegiatan perusahaan, sehingga sumber daya manusia yang berkualitas menjadi mutlak dalam meningkatkan kinerja Bank Rakyat Indonesia Kanwil Bandar Lampung untuk menjadi lebih baik. Persaingan yang tinggi didalam sebuah bisnis perbankan perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki loyalitas yang tinggi sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut. Pentingnya kinerja karyawan ialah untuk dapat memberikan ruang untuk

berkembang dengan baik, untuk tumbuh, berkekrativitas, dan penghargaan secara adil, memberi karyawan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan tanggungjawab dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas, berkualitas atau kinerja karyawan harus dapat dipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya dengan penerapan pelatihan, *reward* dan lingkungan kerja yang nyaman. Berikut ini tabel mengenai standar penilaian kinerja karyawan BRI Kanwil Bandar Lampung yang dapat dilihat dari tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Standar Penilaian Kinerja Karyawan BRI Kanwil Bandar Lampung**

<b>Kriteria Penilaian</b>	<b>Penilaian (%)</b>	<b>Kategori</b>
Aspek Pekerjaan	91-100	Sangat Baik
	76-90	Baik
	65-75	Cukup
	51-64	Kurang
	<50	Buruk
Aspek Non Teknis	91-100	Sangat Baik
	76-90	Baik
	65-75	Cukup
	51-64	Kurang
	<50	Buruk
Aspek Kepribadian	91-100	Sangat Baik
	76-90	Baik
	65-75	Cukup
	51-64	Kurang
	<50	Buruk
Aspek Inisiatif & Kreatif	91-100	Sangat Baik
	76-90	Baik
	65-75	Cukup
	51-64	Kurang
	<50	Buruk
Aspek Profesionalisme	91-100	Sangat Baik
	76-90	Baik
	65-75	Cukup
	51-64	Kurang
	<50	Buruk

Sumber: BRI Kanwil Bandar Lampung, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai standar penilaian kinerja karyawan BRI Kanwil Bandar Lampung, yang merupakan standar penilaian yang dilakukan untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawan, faktor penilaian kinerja pada BRI Kanwil Bandar Lampung yang terdiri dari *Key Performance Indicator* (KPI) ataralain yaitu ; Pencapaian Target Penjualan, Penilaian Standar Pelayanan Customer, Kehadiran, Kedisiplinan dan Turn Over Karyawan. Penilaian mengenai kinerja karyawan BRI Kanwil Bandar Lampung dapat dilihat dari Tabel 1.2 dibawah ini.

**Tabel 1.2**  
**Penilaian Kinerja Karyawan BRI Kanwil Bandar Lampung Tahun 2023**

<i>Key Performance Indicator</i> (KPI)	Target (%)	Realisasi(%)	Pencapaian
Pencapaian Target Penjualan	100%	77%	77%
Penilaian Standar Pelayanan Customer	100%	82%	82%
Kehadiran	100%	77%	77%
Kedisiplinan	100%	73%	73%
Turn Over Karyawan	100%	77%	77%
<b>Rata-rata Penilaian Kinerja Karyawan</b>	<b>100%</b>	<b>77,2%</b>	<b>77,2%</b>

Sumber: BRI Kanwil Bandar Lampung, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai penilaian kinerja karyawan BRI Kanwil Bandar Lampung Tahun 2023, menjelaskan bahwa rata-rata target penilaian kerja Karyawan BRI Kanwil Bandar Lampung sebesar 100% namun pencapaian penilaian kinerja karyawan BRI Kanwil Bandar Lampung hanya sebesar 77,2%, data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam kategori baik, namun jika dilihat dari skor rata-rata penilaian kinerja karyawan dapat dikatakan kinerja karyawan BRI Kanwil Bandar Lampung masih perlu adanya pengembangan kemampuan karyawan. Hal tersebut dikuatkan dari adanya permasalahan yang dimana masih perlu diperhatikannya dalam pengembangan untuk para karyawan

melalui pelatihan. Seperti yang diketahui Bank Rakyat Indonesia Kanwil Bandar Lampung dimana mempunyai kemampuan karyawan yang berbeda-beda sehingga karyawan perlu pengetahuan mendasar tentang sistem perbankan yang harus benar-benar diterapkan dalam melakukan transaksi antara pihak bank dan nasabah, serta belum sepenuhnya menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya. Sementara itu, Kantor Wilayah BRI Bandar Lampung memiliki lingkungan fisik yang cukup untuk mendukung operasional harian PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Wilayah Bandar Lampung yang didukung oleh tim karyawan yang bekerja sama dengan baik sehingga operasional harian PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Wilayah Bandar Lampung dapat berjalan dengan baik. BRI Kanwil Bandar Lampung memiliki program tunjangan untuk pegawai dengan kinerja pegawai yang ditampilkan pada tabel berikut :

**Tabel 1.3 Rincian Tugas atau Kinerja Pegawai  
BRI Kanwil Bandar Lampung**

<b>Posisi</b>	<b>Rincian Tugas</b>
<i>Marketing</i>	Melakukan pemasaran dengan mencari nasabah
<i>Analisis Kredit</i>	Menganalisis penerima pinjaman, apakah bankable atau tidak
<i>Account Officer</i>	Melakukan pemasaran, melakukan analisa kelayakan pemberian kredit, dan pemantauan terhadap kelancaran pembayaran debitur
<i>Sales Officer</i>	Melakukan pemasaran
<i>Customer Service</i>	Memberikan sosialisasi kepada nasabah / calon nasabah terkait produk Bank
<i>Collector</i>	Menagih pembayaran pinjaman / kredit dari para nasabah
<i>Teller</i>	Melayani nasabah dalam bertransaksi di Bank
<i>Back Office</i>	Melakukan pengecekan dan memastikan transaksi yang dilakukan

	oleh teller sudah sesuai dan benar, serta membuat pembukuan perusahaan dari harian sampai tahunan
<i>General Affair</i>	Mengurus bangunan, fisik ATM, satpam, cleaning service, serta kartu nama tetapi juga ada yang mengurus absensi karyawan
<i>Admin Kredit</i>	Membuat surat, menginventarisir data nasabah serta merapikan data jaminan nasabah
<i>Cleaning Service</i>	Menjaga kebersihan Bank
<i>Security</i>	Menjaga keamanan Bank
<i>Driver</i>	Sopir
<i>Ekspedisi / Messenger</i>	Pesuruh

Sumber : BRI Kanwil Bandar Lampung, 2023

Tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa posisi dan rincian tugas pegawai BRI Kanwil Bandar Lampung yang dimana pada masing-masing posisi dibutuhkannya pelatihan sesuai dengan posisi yang didudukinya guna untuk meningkatkan kualitas dalam memberikan pelayanan kepada nasabah yang juga merupakan suatu pengembangan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Setiap perusahaan selalu menempatkan keberadaan sumber daya manusia sebagai aset strategis perusahaan yang harus terus diberdayakan secara berkala dan dinamis. Salah satu contohnya termasuk Bank Rakyat Indonesia Kanwil Bandar Lampung yang menyadari bahwa pelatihan yang dimiliki karyawan akan memberikan dampak positif untuk organisasi sehingga diharapkan dapat mendukung terwujudnya penyelenggaraan pelayanan perbankan secara prima dan profesional serta meningkatkan kinerja dan daya saing bank melalui kemampuan dan kinerja yang dimiliki karyawan.

Masalah lain yang dihadapi antaralain yaitu pemberian reward yang dirasa masih kurang sesuai dengan jobdesk pekerjaan yang dibebankan para pegawai.

Berikut ini data yang diperoleh dari Divisi Sumber Daya Manusia pada Bank Rakyat Indonesia Kanwil Bandar Lampung

**Tabel 1.4 Data Jumlah Karyawan Tiap Divisi Pada Bank Rakyat Indonesia Kanwil Bandar Lampung Tahun 2023**

No.	Divisi	Jumlah Karyawan (Orang)
1.	Kepala Cabang	1
2.	Wakil Pimpinan Cabang	1
3.	Audit	4
4.	CCO	4
5.	<i>Marketing</i>	22
6.	<i>Back Office</i>	10
7.	<i>Customer Service</i>	10
8.	<i>Teller</i>	10
9.	Satpam	2
<b>Total</b>		<b>64</b>

Sumber : Bank BRI Kanwil Bandar Lampung, 2023

Berdasarkan tabel 1.4 diatas menunjukkan bahwa berbagai divisi yang ada pada BRI Kanwil Bandar Lampung yang dimana masing-masing divisi tentunya mempunyai pemberian *reward* yang dirasa masih belum dapat diterima berdasarkan beban kerja yang diberikan. Pemberian reward tersebut berdasarkan hasil kinerja karyawan yang diperoleh melalui penilaian KPI. Penilaian *Key Performance Indicator* (KPI) karyawan BRI Kanwil Bandar Lampung meliputi beberapa penilaian sebagai berikut :

1. Pencapaian Target Penjualan
2. Penilaian Standar Pelayanan Customer
3. Kehadiran
4. Kedisiplinan
5. Turn Over Karyawan

Analisis prapenelitian menunjukkan bahwa pencapaian target penjualan tahunan dan penilaian standar pelayanan customer sudah memenuhi standar yang

ditetapkan tiap tahunnya walaupun masih terdapat masalah pada kurangnya kehadiran dan kedisiplinan karyawan serta masih terdapat *turn over* karyawan di tiap tahunnya yang diduga terdapatnya masalah akibat pemberian reward yang diterapkan dan lingkungan kerja yang dirasa kurang baik bagi karyawan.

Beberapa penelitian mengenai pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Alfanzuri, (2021) yang menunjukkan bahwa bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Simpang Empat Pasaman Barat. Selanjutnya, penelitian Wijayanti, (2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Kantor Cabang Malang Kawl. Penelitian dengan hasil berbeda dilakukan oleh Jamal, (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BDW Yogyakarta.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal lain juga yang perlu diperhatikan oleh Bank Rakyat Indonesia Kanwil Bandar Lampung adalah penetapan *Reward*. *Reward* merupakan salah satu usaha nyata yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan dan keluarganya. Usaha perusahaan dalam memberikan kompensasi ini dilakukan dengan cara yang adil dalam pembagian sistem manajemen kompensasi. Bukan hanya berdasarkan lama kerja, ataupun sistem lainnya yang digunakan perusahaan sebagai dasar dalam manajemen kompensasi perusahaan. Salah satunya dengan memberikan insentif dan

tunjangan agar karyawan merasa usaha yang telah dilakukannya dihargai sepadan dengan hasil yang didapatkan oleh perusahaan.

*Reward* merupakan salah satu usaha nyata yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan dan keluarganya. Usaha perusahaan dalam memberikan kompensasi ini dilakukan dengan cara yang adil dalam pembagian sistem manajemen kompensasi. Bukan hanya berdasarkan lama kerja, ataupun sistem lainnya yang digunakan perusahaan sebagai dasar dalam manajemen kompensasi perusahaan. Salah satunya dengan memberikan insentif dan tunjangan agar karyawan merasa usaha yang telah dilakukannya dihargai sepadan dengan hasil yang didapatkan oleh perusahaan.

*Reward* mutlak diperlukan dalam suatu perusahaan baik dalam hal yang bersifat teknis, dalam satuan kerja atau kelompok kerja. Pemberian reward kepada karyawan dengan harapan adanya perbaikan dan perkembangan dalam dunia kerja yang secara otomatis memajukan perusahaan dan mampu bersaing dengan kompetitor lainnya

*Reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Metode ini bisa membuat seseorang menjadi bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang. *Reward* juga bertujuan agar seorang menjadi giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang akan dicapai (Imaniyah, 2022).

Menurut Rivai (2010) bahwa *reward* merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut, *reward* mengacu pada balas jasa dan imbalan

dari perusahaan kepada karyawannya dimana ada keadaan saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan dengan adanya pertukaran jasa dengan imbalan yang diberikan berupa kompensasi yang sesuai dengan hak karyawan. Pada Bank Rakyat Indonesia Kanwil Bandar Lampung telah menerapkan sistem *reward* terhadap karyawan yaitu *reward* yang diterapkan berupa bonus, kenaikan gaji, dan kenaikan jabatan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi.

Beberapa penelitian mengenai *reward* terhadap kinerja karyawan juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Pio, (2018) yang menunjukkan bahwa bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbia Perdana Cabang Manado. Selanjutnya, penelitian Asri, (2023) yang menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Parepare. Penelitian dengan hasil berbeda dilakukan oleh Anisah, (2020) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo.

Dalam hal lain selain Pelatihan dan *Reward* yang perlu diperhatikan oleh manajemen Bank Rakyat Indonesia Kanwil Bandar Lampung guna terciptanya pekerjaan yang nyaman dan berdampak pada kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memberikan para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan

akan mempunyai kinerja yang baik.

Faktor lingkungan kerja mencakup kondisi keamanan lingkungan kerja, jaminan kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja, kondisi umum kenyamanan dilingkungan kerja jaminan keselamatan kerja serta dukungan kondisi lingkungan terhadap keberhasilan kerja. Berdasarkan lingkungan kerja yang dialami, diidentifikasi bahwa faktor lingkungan kerja ini belum sepenuhnya diterapkan secara optimal di Bank Rakyat Indonesia Kanwil Bandar Lampung, para karyawan ditempatkan dalam kondisi umum kenyamanan dilingkungan kerja yang belum optimal, padahal para karyawan sangat memerlukan suatu kondisi umum kenyamanan.

Kondisi lingkungan kerja yang belum optimal dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan lebih semangat dalam bekerja, mudah untuk konsentrasi, kesehatan karyawan terjaga, sehingga pekerjaan lebih cepat selesai sesuai dengan target.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Sari et al., 2016). Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan

atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan (Emmy, 2018).

Menurut (Fauzi, 2014) Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Penerangan/cahaya, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan merupakan komponen yang ada dalam lingkungan kerja fisik perusahaan. Komponen-komponen tersebut dapat berpengaruh kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Peran lingkungan kerja dapat dikatakan penting dalam menciptakan suatu dorongan kepada karyawan agar mampu bekerja lebih baik. Lingkungan kerja memang merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

Beberapa penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama, (2018) yang menunjukkan bahwa bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Selanjutnya, penelitian Pulawan, (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Shade *Collection*. Penelitian dengan hasil berbeda dilakukan oleh Mahmudin, (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Pelatihan, *Reward*, dan Lingkungan Kerja adalah kebijaksanaan mengenai prioritas program dalam meningkatkan dan memperbaiki kelemahan kinerja karyawan, serta meningkatkan kinerja karyawan yang profesional sesuai bidang tugasnya dan memiliki etos kerja yang disiplin, efisien, efektif, kreatif, produktif, serta tanggung jawab. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian pelatihan, *reward* dan lingkungan kerja yang nyaman maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

**Tabel 1.5 Ringkasan *Research Gap* Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan	Positif dan signifikan	1. Muchtar (2017) 2. Patricia (2014) 3. Pratama (2018)
	Tidak terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan	1. Jamal (2019) 2. Hokgy (2019)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai penelitian, 2023

Berdasarkan *Research Gap* di atas menghasilkan penelitian terdahulu yang menyatakan pengaruh positif dan signifikan dalam pelatihan terhadap kinerja karyawan, semakin banyak penelitian yang menyatakan pengaruh signifikan dan positif membuat peneliti untuk membuktikan kebenaran dari *Research Gap* yang dikumpulkan.

**Tabel 1.6 Ringkasan *Research Gap* Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan	Positif dan signifikan	1. Asri (2023) 2. Pio (2018) 3. Subandrio (2022)
	Tidak terdapat pengaruh signifikan antara <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan	1. Anisah (2020) 2. Adityarini (2022)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai penelitian, 2023

Berdasarkan *Research Gap* di atas menghasilkan penelitian terdahulu yang menyatakan pengaruh positif dan signifikan dalam *reward* terhadap kinerja karyawan, semakin banyak penelitian yang menyatakan pengaruh signifikan dan positif membuat peneliti untuk membuktikan kebenaran dari *Research Gap* yang dikumpulkan.

**Tabel 1.7 Ringkasan *Research Gap* Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Positif dan signifikan	1. Asri (2023) 2. Pratama (2018) 3. Subandrio (2022)
	Tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	1. Mahmudin (2020) 2. Cahya (2019)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai penelitian, 2023

Berdasarkan *Research Gap* di atas menghasilkan penelitian terdahulu yang menyatakan pengaruh positif dan signifikan dalam lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, semakin banyak penelitian yang menyatakan pengaruh

signifikan dan positif membuat peneliti untuk membuktikan kebenaran dari *Research Gap* yang dikumpulkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti memfokuskan penelitian pada pelatihan, *reward* dan lingkungan kerja yang merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, *Reward* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Kanwil Bandar Lampung.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian yang diangkat oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Kanwil Bandar Lampung?
- 2) Apakah *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Kanwil Bandar Lampung?
- 3) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Kanwil Bandar Lampung?
- 4) Apakah Pelatihan, *Reward* dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Kanwil Bandar Lampung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang diharapkan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk menguji apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Kanwil Bandar Lampung
- 2) Untuk menguji apakah *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Kanwil Bandar Lampung
- 3) Untuk menguji apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Kanwil Bandar Lampung
- 4) Untuk menguji apakah Pelatihan, *Reward* dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Kanwil Bandar Lampung.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan di capai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembelajaran serta acuan atau referensi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan, *Reward* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Kanwil Bandar Lampung.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan khususnya Bank Rakyat Indonesia Kanwil Bandar Lampung untuk dapat

memberikan pelatihan, *reward* dan juga memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman bagi para karyawan yang bermanfaat sebagai masukan atau referensi serta cara untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawan agar dapat memberikan kinerja terbaiknya dan tentunya karyawan dapat loyal kepada perusahaan serta perusahaan dapat terus berkembang dan atau tercapainya suatu tujuan.

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan serta wawasan bagi penulis khususnya mengenai Pelatihan, *Reward* dan Lingkungan Kerja.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan dalam memenuhi pemberian pelatihan dan *reward* yang diberikan kepada karyawan serta memperhatikan lingkungan kerja yang berdampak langsung pada kinerja karyawan.