

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumberdaya manusia dapat di artikan dengan pekerja, pegawai atau karyawan, yaitu orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan. Kata pegawai lebih banyak digunakan di lingkungan kerja perkantoran dengan aktivitas kerja yang rutin. Sumber daya manusia mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai.¹ Sumber daya manusia yaitu orang yang mengerjakan suatu pekerjaan dengan menggunakan metode-metode yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut secara efektif baik dan benar.

Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan terwujudnya organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Karyawan selain diharapkan mampu, cakap danampil juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan. Usaha mewujudkan semua itu, dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana dalam organisasi. salah satunya adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan.² Peran sumber daya manusia sangatlah diperlukan untuk

¹.Nurul Ulfatin Teguh Triwiyanto” *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*“ (PT.Raja Grafindo Persada,Jakarta,2016)hal02.

² Widhayu Ningrum. “ *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*”.E-journal, Vol.6 No.2 Desember 2013.

memimpin suatu perusahaan. Karyawan diharapkan untuk mempunyai kemampuan masing-masing maupun sikap dan perilaku yang baik agar terwujudnya tujuan dari organisasi.

Setiap organisasi kerja mempunyai kewajiban untuk meningkatkan kualitas pegawai secara terus-menerus dan berkelanjutan. Hal ini dikarenakan dalam melaksanakan tugasnya sumber daya manusia dituntut untuk mengaktualisasikan kemampuannya sesuai dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tujuan organisasi ini akan tercapai apabila para pegawai dapat melakukan tugasnya dan tanggung jawab secara efektif dan efisien sesuai, yang pada akhirnya akan berujung pada peningkatan produktivitas organisasi sesuai dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.³ Dapat diartikan bahwa dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut yaitu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan cara mempelajari pengetahuan yang lebih luas tentang perusahaan melalui pendidikan maupun pelatihan.

Bank merupakan lembaga keuangan atau perusahaan yang bergerak dibidang keuangan sebagai lembaga keuangan bank menyediakan berbagai jasa keuangan bahkan dinegara maju bank bahkan sudah merupakan kebutuhan utama bagi masyarakat setiap kali bertransaksi. Menurut undang-undang RI nomor 10 tahun 1998 tanggal 10 november 1998 perbankan adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan

³Ibid Hal 139.

atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak⁴

Bank XYZ merupakan *strategi Bussiness Unit*(SBU) dari Bank XYZ konvensional. Bank ini menjalankan bisnisnya dengan prinsip syariah. Bank XYZ mulai beroperasi pada tanggal 14 februari 2005 yang ditandai dengan pembukaan kantor cabang syariah pertama di Jakarta⁵.

Bank XYZ mempunyai salah satu kantor cabang Syariah di Palembang yang terletak di jalan Veteran Palembang. Bank XYZ Palembang sering mengadakan program guna untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan pada pusat perusahaan yaitu yang terletak di Jakarta,. Karyawan baru dianjurkan untuk mengikuti pelatihan yaitu pelatihan dasar perbankan syariah dan menggunakan metode pelatihan *off the job training*. Setelah itu akan mengadakan penempatan karyawan, Sedangkan untuk karyawan lama pengembangan dilakukan apabila karyawan tersebut sudah melalui masa kerja selama 3 tahun. Pengembangan tersebut menggunakan metode *on the job training* dimana karyawan akan di bimbing dan dididik oleh atasan yang berpengalaman. Bank XYZ Palembang menyadari akan pengaruh pelatihan yang sesuai akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Permasalahanyang terjadi apabila tidak dilakukannya peelatihan kepada karyawan yaitu ketidaktepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tersendat-sendat dalam melakukan pekerjaanya di karenakan kurang pemahaman pada

⁴ Kasmir, "Manajemen Perbankan "(PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2004) Hal 11

⁵ www.SyariahBank.Com/Profil-BTN-Syariah/, (pada tanggal 24 Maret 2019 pukul 23.09)

bidang pekerjaannya dan karyawan yang membebankan pekerjaannya kepada pegawai lain, ini diakibatkan pegawai kurangnya keterampilan serta adanya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan akan menjadi bertambah banyak.⁶

Adapun dapat dilihat dari perkembangan keadaan pegawai menurut jumlah dan menurut jenjang pendidikan Pada BankXYZ Palembang sebanagi berikut :

Tabel 1.1
Keadaan Pegawai Bank XYZ Palembang
Menurut jumlah

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)
Laki-laki	29
Perempuan	21
Jumlah	50

Sumber :PT.BankXYZPalembang

Dari data di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan laki-laki yaitu 29 orang dan perempuan yaitu 21 orang. Seluruh karyawan berjumlah 50 orang. Sehingga karyawan yang bekerja di PT. Bank XYZPalembang mayoritas berjenis laki-laki.

⁶Sumber :PT.Bank XYZ Palembang pada tanggal (Pada Tanggal 28 maret 2019.)

Tabel 1.2
Keadaan pegawai Bank XYZ Palembang
Menurut jenjang pendidikan per juni 2018

Jenjang Pendidikan	Jumlah (orang)
Pasca Sarjana	7
Serjana (1)	22
Ahli Madya(D3)	21
SMA	-
SMP	-
SD	-
Jumlah	50

Sumber :.Bank XYZ Palembang

Dari data di atas dapat dilihat bahwa jenjang pendidikan pada karyawan pasca sarjana berjumlah 7 orang, sarjana(1) berjumlah 22 orang, ahli madyah(D3) berjumlah 21 orang total seluruh pegawai yaitu 50 orang. Jadi mayoritas jenjang pendidikan pegawai Bank XYZ Palembang adalah ahli madya(s1).⁷Dilihat dari tolak ukur dalam penelitian ini yaitu prestasi kerja dan hasil kerja dari karyawan. Terdapat permasalahan yang terjadi antar pendidikan yaitu dengan ditemukannya beberapa pegawai yang belum memahami tugas yang diberikan dikarenakan latar belakang pendidikan mereka tidak sesuai dengan apa yang mereka pekerjaan sehingga hal

⁷Sumber :PT.Bank xyz Palembang (Pada tanggal 28 Maret 2019.)

tersebut akan berdampak terhadap tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Seperti yang terjadi pada kondisi kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara Syariah Palembang, dapat dilihat apabila latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan membuat kinerja menjadi menurun. Tidak mengikuti pelatihan yang telah dianjurkan oleh perusahaan akan membuat calon karyawan dan karyawan lama kurang mengetahui tata cara pada perusahaan, kurangnya etos kerja yang disiplin, efisien kreatif dan produktif, serta kurangnya tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan yang telah di amanakan kepada karyawan tersebut⁸.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pendidikan karena memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisial, berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang lebih luas dan didukung oleh pengalaman kerja yang dimiliki, maka seorang karyawan sudah memiliki nilai lebih dalam melaksanakan tanggung jawab. Secara umum tingkat pendidikan seorang karyawan dapat mencerminkan kemampuan intelektual jenis keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum bahwa jenis-jenis dan tingkat pendidikan seorang karyawan biasa digunakan untuk mengukur dan menilai

⁸Wawancara Pegawai Human Capital Support Staff PT.Bank XYZ Palembang(28 Maret 2019 pukul 09.00 WIB).

kemampuan seorang karyawan.⁹Pendidikan yaitu dapat di artikan bahwa di suatu perusahaan sangatlah diperlukan semakin tingginya tingkat pendidikan maka semakin meningkat pula produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu ternyata pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan megindikasikan adanya *research gap* independen yaitu sebagai berikut :

Table 1.3
Research gap pendidikan terhadap kinerja

Peneliti	Tahun	Hasil peneliti
Diyah ayu eko wati	2016	Membuktikan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan.
Widhayu ningrum dkk	2013	Membuktikan bahwa pendidikan secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Variabel pada penelitian widyah ningrum(2013) membuktikan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

⁹Anis Indah Puji Lestari. “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. (Dipublikasikan 2017).

karyawan sedangkan penelitian Diah Ayu Eko Wati (2016) mengatakan bahwa membuktikan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan¹⁰.

. Adanya pelatihan karyawan dapat membantu untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Pelatihan terfokus memberikan pegawai baru atau pegawai lama keterampilan yang mereka butuhkan pada perusahaan tersebut, maka perusahaan atau organisasi diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan disini diharapkan dapat mencapai hasil lain dari pada memodifikasikan perilaku¹¹. Hal ini yang juga mendukung organisasi dan tujuan organisasi, seperti keefektifan produksi, distribusi barang, barang dan pelayanan lebih efisien, kualitas kerja, dan menyebabkan hubungan pribadi lebih efektif pada setiap anggota organisasi di perusahaan.

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu ternyata pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan mengindikasikan adanya *research gap* independen yaitu sebagai berikut

Table 1.4

***Research gap* pelatihan terhadap kinerja karyawan**

Peneliti	Tahun	Hasil peneliti
Widya Ningrum dkk	2013	Membuktikan bahwa pelatihan mempunyai

¹⁰ Defi Lia Safitri "Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan". (Dipublikasikan 2018).

¹¹ Justine T. Sirait 2006. "Aspek-Aspek Pengelolah Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi". Grasindo. Jakarta. Hal 102.

		pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Edi saputra	2013	Membuktikan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan

Variabel pada penelitian widhayu ningrum (2013) membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja¹² karyawan. sedangkan penelitian Edi saputra(2013) mengatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dari penelitian tersebut diharapkan supaya kinerja karyawan meningkat dalam outputnya karyawan dan memiliki kepuasan dalam bekerja¹³

Kinerja merupakan salah satu variable dependen yang berhubungan langsung dengan melalui antar variabel mediasi.kinerja merupakan hasil dari pada kinerja sumber daya manusia yang di hasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaannya atau profesinya yang dilaksanakan oleh pegawai dalam waktu yang telah di tentukan. Dan setiap pegawai mempunyai uraian tugasnya masing-masing Untuk mengukur kinerja pegawai di samping instrumen evaluasi kinerja diperlukan dalam perusahaan dan kinerja pegawai dievaluasi apakah dalam melaksanakan

¹² Widya Ningrum “ *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan* “ (Di publikasikan tahun 2013)

¹³ Yosef Ferry Pratama “ *Pengaruh Pelatihan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* “ (Dipublikasikan tahun 2018)

pekerjaan atau profesinya ia memenuhi standar kinerjanya.¹⁴ Dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangatlah diperlukan terhadap perusahaan. Karena kinerja karyawan dapat mempengaruhi yaitu antara lain pendidikan dan pelatihannya. Jika dengan baik maka hasil kerja yang akan diperoleh seorang pegawai bisa disebut berhasil dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Dari kedua fenomena tersebut. Pegawai Bank XYZ Palembang pun membenarkan bahwa latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan apa yang di posisikan bekerja, akan menyebabkan kurangnya pengetahuan dan wawasan yang luas, tidak adanya pelatihan terlebih dahulu sebelum penempatan bekerja kurangnya memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang pekerjaan dan akan menyebabkan pegawai tersebut tersendat-sendat dalam melakukan pekerjaannya sehingga menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Pada penelitian ini penulis lebih memfokuskan kepada pendidikan dan pelatihan yang mempengaruhi kinerja karyawan melihat dari fenomena yang terjadi.

Melihat dari uraian yang dikemukakan diatas, maka dapat di ketahui bahwa hampir setiap perusahaan melaksanakan penelitian sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan serta untuk mencapai kepuasan kinerja karyawan. Begitu pula dengan sumber daya manusia pada perusahaan perbankan sangatlah di butuhkan untuk meningkatkan

¹⁴ Wirawan "Kepemimpinan" PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2014

kemampuan dan kinerja karyawan penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT Bank XZY Palembang yaitu salah satu perusahaan perbankan yang memiliki tingkat kinerja karyawan yang cukup tinggi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK XYZ PALEMBANG.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank XYZ Palembang?
2. Adakah pengaruh pelatihan tenaga kerja terhadap kinerja karyawan BankXYZ Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan PT Bank XYZ Palembang ?
2. Untuk mengetahui pengaruh pelaaatihan terhadap kinerja Bank XYZ Palembang ?

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang membutuhkannya seperti :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan serta informasi mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank XYZ Palembang

2. Bagi Pemerintah dan Perbankan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi pemerintah dan perbankan dalam meningkatkan kesadaran dalam pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di perbankan syariah agar lebih baik lagi kedepannya.

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dalam penulisan ini, penulis membagi pembahasan menjadi lima bab dalam tiap-tiap bab itu terdiri dari beberapa sub bagian. Komunikasi Kerja dan penulisan terdahulu yang terkait dengan masalah yang penulis teliti. Sistematika penulisan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penulisan, kegunaan penulisan dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan teori terdiri dari teori-teori tentang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

Bab III Pada Bab ini berisi tentang definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penulisan, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penulisan dan instrument penulisan.

Bab IV Bab ini berisi tentang hasil penulisan, yaitu pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan .

Bab V Bab ini berisi penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.