

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) Bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal (Prasadja Ricardianto 2018,15). Sumber Daya Manusia Merupakan jantung dari jalannya seluruh aktivitas dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena segala aktivitas dapat berjalan dengan baik jika sumber daya yang ada dikelola dengan baik. Menurut (H. Suparyadi 2015,2) Menyatakan bahwa : Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu system yang bertujuan untuk Mempengaruhi, Sikap, Perilaku dan Kinerja Karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran Perusahaan. Dengan begitu, sumber daya manusia menjadi kunci utama kelancaran dan kesuksesan semua aktivitas bisnis yang dikerjakan.

Salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan adalah produktivitas kerja. Produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi ditunjukkan dengan komitmen karyawan di dalam perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan dapat bertahan jika dalam segala kegiatan di dukung oleh produktivitas kerja dari pada karyawan. Produktivitas kerja penting dimiliki oleh setiap individu karyawan terhadap

perusahaan dimana karyawan bekerja. Produktivitas kerja biasa diartikan sebagai sikap setia. Produktivitas kerja dapat pula didefinisikan sebagai tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memberikan pendidikan dan latihan kerja. Sasaran obyek penilaian produktivitas adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan. Dengan demikian maka jelas bahwa pendidikan dan pelatihan kerja mempunyai peranan penting dalam produktivitas kerja karyawan.

Menurut Notoatmodjo (2015:16-17) Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kearah yang di inginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan (training) adalah bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus. Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Menurut Arianty dkk (2016 :120) pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Kasmir (2018: 126) Mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya

Adapun Data Awal Yang dimiliki Peneliti tentang Pelatihan Kerja Karyawan di Kantor Bank BTPN Cabang Kupang Sebagai Berikut :

Tabel 1.1

Data Pelatihan Kerja Di Kantor Bank BTPN Cabang Kupang

No	Jenis Pelatihan	Jumlah
1	Training Asset Liability Management	6
2	Training SOP Perbankan	10
3	Training Credit Analyst	4
4	Training Pemantauan Fasilitas Kredit Pasca Restrukturisasi	5
5	Training Teknik Penagihan Bagian Collection	3
6	Training Management Risiko Kredit	9
7	Training Legal Audit and Writing	19
	Total	56

Sumber data : Kantor Bank BTPN Cabang Kupang

Berdasarkan tabel 1.1 Menunjukkan bahwa secara umum Pelatihan yang paling banyak dilakukan oleh Bank BTPN Cabang Kupang adalah Training Legal Audit and Writing yang bertujuan melakukan Penilaian terhadap tingkat keamanan perusahaan, terutama dalam hal Legal Risk Aspect.

Manullang (2013:16) Pemberian Pelatihan atau pendidikan kepada pegawai di suatu perusahaan merupakan tanggung jawab setiap manajer. Adanya latihan dan pendidikan bagi seseorang, juga dapat menjamin tersedianya tenaga-tenaga kerja yang memiliki keahlian, terlatih atau terdidik dan yang dapat menggunakan pikirannya secara kritis. Selain hal tersebut, latihan juga membantu stabilitas pegawai dan mendorong mereka untuk memberikan jasanya dalam waktu yang lama. Notoatmodjo (2015, hal 16) Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan

pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, maka terdapat beberapa fenomena tentang produktivitas kerja pada karyawan Bank BTPN Cabang Kupang.

Adapun hasil penelitian terdahulu Chainar Elli Ria dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Latihan Tenaga Kerja Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja Karyawan Pada Sumber PT. Sumber Rezeki Medan” menghasilkan kesimpulan sebagai berikut Berdasarkan analisis data yang di olah dapat diambil suatu kesimpulan bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh program pelatihan dan pengembangan karyawan, dan setelah dilakukan pengujian didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, diketahui bahwa seluruh variabel yang diteliti yaitu pelatihan dan pengembangan karyawan menunjukkan nilai positif, hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja.
2. Berdasarkan nilai Fhitung (23,135) > dari Ftabel dapat diambil kesimpulan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karyawan bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Sumber Rezeki Medan.
3. Berdasarkan hasil uji t dari variabel pelatihan dan pengembangan karyawan diketahui bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang lebih signifikan dari pada variabel pengembangan karyawan. Hal ini

menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang lebih besar dari variabel pengembangan terhadap produktivitas kerja PT. Sumber Rezeki Medan.

Penelitian terdahulu Yang dilakukan oleh Maria Asti Adhanari dengan judul ‘’Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dibagian produksi Pada Maharani Handicraft di Kabupaten Bantul’’ menghasilkan kesimpulan sebagai berikut : Variabel Tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Produktivitas Kerja. Hal itu ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi R sebesar 0,715 dan taraf signifikansi pada F hitung yaitu sebesar 0,000 (di bawah 0,05). Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan indeks pada Tingkat Pendidikan akan diikuti pula oleh kenaikan indeks Produktivitas secara signifikan. Sebaliknya jika terjadi penurunan pada Variabel Tingkat Pendidikan maka Variabel Produktivitas juga akan menurun. Nilai Koefisien Determinasi yang dihasilkan dari perhitungan adalah sebesar 0,511. Hal itu menunjukkan bahwa Variabel Tingkat Pendidikan mampu menjelaskan varians Variabel Produktivitas Kerja sebesar 51,1%; sedangkan sisanya yaitu sebesar 48,9% dijelaskan oleh faktor yang lain.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Kantor Bank BTPN Cabang Kupang”.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah pengaruh pendidikan dan Pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di kantor Bank BTPN Cabang kupang.

1.3. PERSOALAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- 1 Apakah tingkat pendidikan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di kantor Bank BTPN Cabang Kupang?
- 2 Apakah Pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di kantor Bank BTPN Cabang Kupang?

1.4. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk menganalisis pendidikan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di kantor Bank BTPN Cabang Kupang.
2. Untuk menganalisis pelatihan tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di kantor Bank BTPN Cabang Kupang.

1.4.2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat akademis

Sebagai bahan referensi dan bacaan untuk pengembangan penelitian selanjutnya dan sebagai wawasan bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan informasi dan sebagai tambahan bahan referensi juga perbaikan kinerja dimasa yang akan datang.