

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tingkat persaingan ke depan semakin mengalami peningkatan. Persaingan yang tinggi ini memacu tiap-tiap perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya. Untuk mempertahankan stabilitas perusahaan dibutuhkanlah sumber daya manusia yang berkualitas sebab sumber daya manusia merupakan salah-satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kemampuan bersaing suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang dimiliki. Oleh karena itu, pengelolaan SDM sangat dibutuhkan untuk bisa mencapai tujuan dari perusahaan mulai dari proses penarikan, penempatan, pemeliharaan, dan pengembangan sampai dengan tujuan untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dalam perusahaan.

Di samping itu perlu diperhatikan beberapa unsur dalam tugas kerja seperti, tingkat pendidikan, keterampilan dan sikap karyawan. Tingkat pendidikan yang dimaksud dalam hal ini adalah latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan serta pemahamannya akan pekerjaan yang dikerjakan. Apakah dengan tingkat pendidikan yang dimiliki mampu menghasilkan suatu pencapaian kerja yang memuaskan. Pendidikan dianggap sebagai sarana untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas maka, pendidikan dianggap mampu untuk menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern namun, banyak perusahaan terutama dalam perbankan tidak

memperhatikan hal tersebut penempatan kerja tidak diukur dari tingkat pendidikan melainkan dari seberapa lama dan loyalitas karyawan tersebut, sehingga masalah yang ditemui pada PT. Bank Tabungan Negara tingkat pendidikan atasannya lebih rendah dari bawahannya, selanjutnya tingkat pendidikan seorang karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk kantor cabang Bangkalan masih mempekerjakan karyawan yang hanya lulusan SMK/SMA/Sederajat dengan menduduki jabatan yang tinggi daripada karyawan yang lulusan S1 dengan lama kerja yang sama. Masalah tingkat pendidikan memang kebanyakan dari lulusan SMA hal ini perlu diperhatikan, apalagi di era globalisasi yang penuh persaingan dan tidak sedikit orang yang menggunakan segala cara untuk mendapatkan jabatan yang diinginkan maka, timbul kecemburuan sosial dan pola pikir yang berbeda antar karyawan sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Selain tingkat pendidikan, keterampilan kerja merupakan salah satu unsur keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan baik itu dari segi kerapian dalam bekerja maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang perlu diperhatikan. Keterampilan kerja yang dimaksud adalah keterampilan menitikberatkan pada aplikasi lapangan agar sesuatu yang dihasilkan sesuai standar kebutuhan seperti kualitas, kuantitas dan tepat waktu. Sebelum melaksanakan pekerjaan seorang karyawan harus dibekali oleh keterampilan. Keterampilan diperoleh dari pengalaman, praktek dan belajar. Karyawan harus dididik dan dilatih sebelum melaksanakan pekerjaan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Masalah pada obyek masih banyak ditemukan yang terjadi antara lain kurangnya kerjasama karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang bersifat mendesak sehingga hasilnya kurang memuaskan, kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan masih terpaku kedalam peraturan yang berlaku sehingga kemampuan dan keterampilan karyawan tidak berkembang. keterampilan pemecahan masalah yang kurang cepat tanggap dan memberikan jalan keluar bijaksana untuk setiap jalan konflik yang terjadi pada nasabah dan menunda-nunda pekerjaan. Hal ini terlihat pada suatu situasi dimana para karyawan saling melempar tanggung jawab. Ini terbukti dengan adanya teguran dari pimpinan saat mengadakan rapat. Keterampilan seseorang dapat dilihat dari cara bekerja dan beraktivitas sehingga pengukuran prestasi kerja dapat diukur dari hasil seseorang itu bekerja, semakin terampil dalam pekerjaannya, maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Tidak cukup hanya dengan dua unsur ini, masih diperlukan satu unsur yaitu sikap baik itu sikap terhadap pekerjaan maupun kepada karyawan lain.

Sikap dalam melakukan pekerjaan disini adalah kerajinan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan sikap dalam membangun hubungan kerja yang baik dengan karyawan yang lain. Sikap menyangkut cara pandang, pola pikir atau konsep diri melalui perilaku seperti berani mencoba, berani tanggung resiko dan percaya diri. Misalnya seorang karyawan perlu sikap inisiatif, kreatif inovatif serta memiliki jiwa juang yang tinggi. Masalah pada obyek yang sering ditemukan yaitu seorang karyawan yang memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya dalam arti kurang menikmati tugas yang dikerjakan, sehingga hanya menjalankan fungsi dan kedudukannya sebatas rutinitas saja. Ini tampak pada suatu situasi karyawan yang merasa terpaksa menyelesaikan

tugas yang dikerjakannya. Jika seorang karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, maka sudah tentu karyawan akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai karyawan yang penuh rasa tanggung jawab. Untuk itu sangat perlu ditanamkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan. Jika ketika unsur ini diperhatikan, maka akan berdampak pada prestasi kerja karyawan.

Apabila seorang karyawan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, maka pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawabnya tersebut tidak akan terselesaikan sesuai dengan yang diharapkannya dan menyebabkan penurunan semangat dan kegairahan kerja, prestasi kerja yang berakibat pada penurunan produktivitas perusahaan itu sendiri. Karakteristik yang berbeda dari setiap karyawan juga merupakan tantangan bagi manajer. Kesulitan-kesulitan inilah yang terjadi di beberapa perusahaan adanya penurunan prestasi kerja yang akibatnya banyak karyawan yang diliburkan, bahkan ada pula yang diberhentikan dari pekerjaannya. Pada saat terjadi penurunan prestasi kerja karyawan, maka prestasi perusahaan juga mengalami penurunan karena prestasi suatu perusahaan khususnya perusahaan tidak akan terlepas dari prestasi individu yang terlibat di dalamnya.

Prestasi adalah hasil yang dicapai dari suatu kegiatan yang telah dikerjakan, diciptakan atau sebagai bukti usaha yang telah dilakukan. Prestasi kerja mempunyai unsur kemampuan, kecakapan, disiplin kerja, dan ketelitian sehingga dapat memberikan hasil kerja yang lebih baik atau menonjol. Prestasi kerja karyawan dapat dicapai secara maksimal jika perusahaan mau memperhatikan dan mengembangkan kemampuan dan pola pikir serta perilaku dari karyawan.

Bagi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bangkalan sendiri merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha jasa perbankan yang sangat memperhatikan masalah sumber daya dengan melakukan pembinaan secara terus menerus untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien guna mencetak karyawan yang berprestasi sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya. Alasan peneliti melakukan objek penelitian di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bangkalan karena perusahaan ini merupakan salah-satu perusahaan perbankan terbesar di Madura yang memiliki sirkulasi transaksi keuangan cukup luas yang meliputi banyak aspek seperti, KPR, Tabungan e'Batarapos, Tabungan BTN Haji, dan lain-lain. Sehingga perlu diketahui sumber daya manusia pada perusahaan tersebut memiliki prestasi yang di pengaruhi oleh hal-hal apa saja.

Perbankan mengalami kendala dalam hal peningkatan prestasi kerja yang berdampak pada banyaknya karyawan yang di PHK, dimutasikan, diliburkan, ada yang naik jabatan, diturunkan dari jabatannya bahkan ada yang tetap di posisi jabatannya sementara yang lain sudah mengalami perubahan pada posisi jabatan mereka masing-masing, selain itu ada juga karyawan yang bekerja dengan semangat, sementara disisi lain ada yang malas, tidak bersemangat bahkan ada yang bekerja asal-asalan sesuai dengan keinginannya sendiri, dapat memperbaiki proses pengelolaan SDM yang dimiliki khususnya dalam hal pelaksanaan prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bangkalan dengan adanya peningkatan prestasi kerja maka manajer dapat mengetahui seberapa mampu karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat

menentukan balas jasa yang layak baginya. Dalam peningkatan prestasi kerja sering muncul berbagai permasalahan salahsatunya adalah tidak semua peningkatan prestasi sesuai dari semua situasi dan kondisi nyata. Para karyawan merasakan bahwa pekerjaan yang didapat kurang sesuai dengan kemampuan dan minat mereka sehingga menimbulkan kejenuhan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bangkalan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang dikaji adalah bagaimana tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bangkalan. Oleh karena itu, dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bangkalan?
2. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bangkalan?
3. Apakah sikap kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bangkalan?
4. Apakah tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bangkalan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bangkalan.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bangkalan.
3. Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bangkalan.
4. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini juga berfungsi sebagai sarana bagi penulis untuk menambah keterampilan penelitian di bidang Sumber Daya Manusia

2. Bagi perusahaan

Informasi penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi manajer SDM untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Diharapkan dapat menambah kepustakaan dan menjadi bacaan yang bermanfaat bagi pembaca khususnya fakultas ekonomi program studi manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi, penambah wawasan, dan pengetahuan serta dapat juga digunakan sebagai pembanding untuk penelitian selanjutnya.