

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang diyakini begitu cepat dari waktu ke waktu, dan persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Dengan banyak bermunculan usaha baru menandakan persaingan bisnis yang semakin pesat. Hal ini menjadikan sebuah perusahaan atau organisasi untuk lebih berinovasi dan siap untuk menghadapi perubahan. Oleh sebab itu berbagai upaya perlu dilakukan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni. Perusahaan yang memiliki cita-cita untuk berkembang, tentu harus menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, demi terjaganya keberlangsungan perusahaan untuk terus bertahan dan mampu bersaing dengan mitra bisnisnya. Sumber daya manusia mempunyai peran yang begitu besar dalam mengelola, mengatur dan menggerakkan laju kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. “(Sumber daya manusia yang akan mampu bersaing dengan kompetitor maupun mitra bisnisnya hanya perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas)” Dini Meilina (2017).

Pencapaian tujuan perusahaan erat kaitannya dengan kinerja seluruh karyawan tanpa terkecuali. Oleh karena itu, suatu perusahaan/organisasi harus mengelola sumber daya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu pendidikan dan pelatihan. Manajer sumber daya manusia yang profesional tentu akan mempertimbangkan hal ini sebagai upaya/langkah dalam mencapai tujuan perusahaan, memaksimalkan laba yang akan diperoleh, dan tentunya diharapkan mampu bertahan di tengah banyaknya persaingan. Dengan adanya pelatihan yang cukup bagi karyawan, karyawan akan lebih memahami dan menguasai dalam menjalankan tugas dan wewenang yang telah diberikan.

Kemampuan setiap individu harus diolah dan dikembangkan secara berkelanjutan, salah satunya dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut Hasibuan (2013:70) menyatakan bahwa” Pendidikan dan Pelatihan yaitu proses peningkatan ketrampilan kerja secara teknis maupun manajerial. Pendidikan secara actualisasi tidak kalah penting dengan pelatihan”. Justru dari pendidikan inilah karyawan akan dilihat sejauh mana mereka menguasai ilmu

secara teori yang akan di implementasikan dalam dunia kerja untuk kedepannya. Pendidikan sendiri merupakan suatu kegiatan yang terencana, guna membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia. Sehingga pendidikan mempunyai peran yang sangat penting bagi perkembangan tiap individu maupun bangsa serta bekal untuk menempuh dunia pekerjaan dimasa mendatang.

“Pendidikan sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan di masa yang akan datang” Sutrisno (2009:68). Secara umum pendidikan berguna dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang secara garis besar mengandung peran yang sangat kuat dalam menunjang kebijakan pengembangan karyawan pada perusahaan. Dimulai dari pendidikan inilah setiap individu akan mempersiapkan diri menuju dunia pekerjaan maupun bisnis yang akan mereka lewati. Maka dari itu tidak dapat dipungkiri bahwa di Indonesia sendiri sangat memperhatikan pendidikan bagi setiap warga Indonesia.

Berdasarkan prasurvey yang peneliti lakukan di Bank Aman Syariah Sekampung, latar belakang pendidikan setiap karyawan tidak sama. Hal ini tidak menjadi tolak ukur untuk menjadi karyawan. Untuk program study yang melatar belakangi pendidikan juga tidak menjadi tolak ukur. Sehingga karyawan kurang pengetahuan mendasar tentang system perbankan ketika menjadi karyawan baru.

Berikut ini data yang diperoleh dari hasil prasurvey dengan kepala bagian HRD (*Human Resource Development*) pada PT BPRS Aman Syariah Sekampung :

Tabel 1. Karyawan PT BPRS Aman Syariah Kecamatan Sekampung

| NO | NAMA | JABATAN | PENDIDIKAN TERAKHIR | PELATIHAN YANG DIKUTI |
|-----------|------------------|--------------------|----------------------------|-----------------------------------|
| 1 | Miftahul Fajar | Kabag. Marketing | S1 Pendidikan B. Inggris | Pelatihan Dasar Perbankan Syariah |
| 2 | Rahmat Adi. P | Kabag. Operasional | S1 Teknik Sipil | Pelatihan Dasar dan Operasional |
| 3 | Dian Puspitasari | Kabag. SPI | S1 Akuntansi | Pelatihan Dasar dan Operasional |
| 4 | Yaser | SPI | S1 Ekonomi | Pelatihan Dasar |

| NO | NAMA | JABATAN | PENDIDIKAN TERAKHIR | PELATIHAN YANG DIKUTI |
|-----------|-----------------------|-----------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| | Nopiyanto | | Syariah | dan Operasional |
| 5 | Abdul Mukti | Accounting | S1 Akuntansi | Pelatihan Dasar dan Operasional |
| 6 | Diah Retno Ningsih | Admin Pembiayaan | S1 Perikanan | Pelatihan Dasar dan Operasional |
| 7 | Tika Riyan. A | Teller | S1 Pendidikan B. Inggris | Pelatihan Dasar |
| 8 | Meisi Tionika | Customer Service | D3 Perbankan | Basic Service Program |
| 9 | Bayu Puja Guna | IT dan Umum | S1 Ilmu Komputer | Pelatihan Dasar |
| 10 | Sudibyo | Security | SMA | - |
| 11 | Muhsin | Security | SMA | - |
| 12 | Ali Arifin | Driver | SMP | - |
| 13 | Slamet Riyadi | Office Boy | SMP | - |
| 14 | Eka wulandari | Account Officer | S1 Pendidikan Ekonomi | Product and Promotion |
| 15 | Rosita Dewi | Account Officer | D3 Perbankan | Product and Promotion |
| 16 | Gesang Bayu. W | Account Officer | S1 Hukum | Product and Promotion |
| 17 | Satrio Pamungkas | Account Officer | S1 Pendidikan B. Inggris | Product and Promotion |
| 18 | Alex Dwi N | Account Officer | S1 Ekonomi Syariah | Product and Promotion |
| 19 | Adi Erdian S | Funding Officer | D3 Perbankan | - |
| 20 | Widi Yuslimianto | Funding Officer | S1 Manajemen | Product and Promoton |
| 21 | Suharyadi | Collection Officer | SMA | - |
| 22 | M. Hanafi | Collection Officer | SMK | - |

| NO | NAMA | JABATAN | PENDIDIKAN TERAKHIR | PELATIHAN YANG DIKUTI |
|-----------|------------------|-------------------------------|----------------------------|------------------------------|
| 23 | M. Aditya Putra | Kepala Kantor Kas Purbolinggo | S1 Akuntansi | Pelatihan Dasar |
| 24 | Irwan Arisandi | Account Officer | S1 Akuntansi | Product and Promotion |
| 25 | Misbakhul Munir | Account Officer | D3 Akuntansi | - |
| 26 | Eka Nurhayati | Funding Officer | S1 Pendidikan Biologi | Pelatihan Dasar |
| 27 | Rias Feriansyah | Funding Officer | S1 Hukum | Pelatihan Dasar |
| 28 | Pratiwi Citra C | Teller | S1 Pertanian | - |
| 29 | Dirman Wibowo | Security | SMA | - |
| 30 | Bayu Pratama | Account Officer | S1 Perbankan Syariah | - |
| 32 | Prasetia Agung P | Account Officer | S1 Ekonomi Syariah | Pelatihan Dasar |
| 33 | Janet Apta A | Funding Officer | S1 Pendidikan B. Inggris | Product and Promotion |
| 34 | Dhea Setia Rully | Funding Officer | D3 Akuntansi | Product and Promotion |
| 35 | Raka Rizqi T | Teller | D3 Perbankan | Pelatihan Dasar |
| 36 | Boyadi | Security | SMA | - |

Sumber : Data diolah dari PT BPRS Aman Syariah Sekampung tahun 2022

Dari table 1. dapat kita lihat bahwa dari total keseluruhan 36 karyawan pada PT BPRS Aman Syariah sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan sarjana jenjang perguruan tinggi. Namun gelar sarjana saja tentu tidak cukup untuk meningkatkan profesionalitas kinerja seseorang. Di dukung dengan sebagian karyawan yang memiliki latar belakang program studi yang bisa dikatakan tidak ada kaitannya dengan dunia perbankan yang nantinya apakah latar belakang program studi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Di samping itu seorang karyawan juga perlu untuk dibekali dengan pelatihan. Karena pelatihan bisa dikatakan sebagai upaya didalam suatu perusahaan yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja setiap individu yang

terlibat dalam suatu perusahaan/organisasi. Misalnya, ada pembaharuan mengenai system teknologi terbaru didalam dunia perbankan yang harus di ikuti oleh seluruh karyawan untuk melakukan pelatihan tentang system teknologi tersebut. Selain itu pelatihan bagi karyawan juga membantu untuk meningkatkan kualitas, keterampilan dan keahlian karyawan dalam bekerja. Hal inilah yang nantinya juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang diharapkan dapat terus meningkat melalui pelaksanaan program pelatihan kerja yang diadakan oleh suatu perusahaan, jika pelatihan terlaksanakan dengan baik, tentu akan banyak manfaat yang akan diperoleh oleh tiap karyawan.

Dari pendidikan dan pelatihan tersebut tentunya akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan yang diharapkan dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Kinerja merupakan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno : 2016).

Setelah kinerja pegawai dinilai dapat memberikan kontribusi yang sangat baik bagi perusahaan, bukan hal baru jika perusahaan akan memberikan apresiasi terhadap karyawan yang sudah berprestasi maupun yang sudah memberikan kontribusi baik bagi perusahaan. Salah satu variable yang secara konsisten ditemukan dan berkaitan dengan kinerja adalah pemberian reward. Pemberian reward merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Untuk menyelesaikan pekerjaan, tidak sedikit karyawan yang memerlukan motivasi yang diharapkan dapat memicu semangat untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Salah satu motivasi yang dimaksud dalam hal ini bukan hanya berbentuk dorongan semangat. Pemberian reward juga dinilai dapat memberikan pengaruh positif terhadap karyawan. Karena reward ini termasuk satu hal yang mempengaruhi besar kecilnya semangat setiap karyawan. Apabila pemberian reward tidak sesuai dengan apa yang telah karyawan korbankan untuk perusahaan, maka karyawan tersebut lebih cenderung untuk malas bekerja. Tetapi apabila reward yang diterima sesuai dengan apa yang telah karyawan korbankan, maka karyawan tersebut cenderung

lebih bersemangat untuk mendedikasikan kemampuannya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Berbagai penelitian terdahulu membuktikan adanya hubungan antara reward dengan kinerja karyawan. Diantaranya adalah penelitian Shella Maranda PH (2019) tentang “Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan di Persada Indonesia dan PT Arminareka Perdana cabang Surabaya” hasilnya ditemukan bahwa pemberian reward mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Senada dengan penelitian Sella Maranda PH, Fitria Nur (2019) juga melakukan penelitian tentang “Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja sales pada PT Suracojaya Abadi Motor di Makassar”. Hasilnya ditemukan bahwa pemberian reward berpengaruh terhadap kinerja sales.

Namun demikian, temuan tersebut berlawanan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayu Hidayah Indriasari (2018) “Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Evans Group Simpang Kiri aceh Tamiang”. Yang menyatakan bahwa Reward secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun tidak signifikan. Di ikuti dengan penelitian yang dilakukan oleh Meylida Apsari (2021) “Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangkaraya” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variable reward justru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangkaraya.

Dengan demikian peneliti merasa tidak puas dengan hanya pengaruh antara variable independen dan dependen. Dan merasa perlu melakukan penelitian baru/ pengembangan untuk menjawab inkonsistensi hasil penelitian tersebut. Dengan menjadikan variable reward sebagai variable moderasi/moderating. Variable moderating ini dipilih dalam penelitian karena diperkirakan dapat memberikan penjelasan pengaruh variable independen terhadap variable dependen.

Dari paparan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Reward Sebagai Variable Moderasi (Studi Kasus Karyawan Pada PT BPRS Aman Syariah Sekampung) “**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah variable pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah variable pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

3. Apakah Variabel Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap kinerjakaryawan?
4. Apakah Reward mempengaruhi hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah variable pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui apakah variable pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah variable pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui apakah variable Reward berpengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini antara lain dapat memberikan informasi bagi beberapa pihak, antara lain sebagai berikut:

1. Kegunaan Bagi Akademis

Secara akademis, untuk mengetahui hubungan teroti-teori yang sudah dipelajari dan mengembangkan ilmu, khususnya ilmu sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis

Memberikan informasi bagi PT BPRS Aman Syariah untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mengetahui factor apa saja yang dapat meningkatkan pendidikan, pelatihan terhadap karyawannya.

3. Kegunaan Bagi Penulis

Kegunaan yang diperoleh peneliti dari penelitian ini adalah untuk memperluas pengetahuan teoritis yang diperoleh dalam perkuliahan, untuk dapat mengambil keputusan dalam praktik kehidupan sosial ,khususnya dalam penerapan sumber daya manusia.

4. Bagi PT BPRS Aman Syariah

Sebagai bahan masukan bagi kantor PT BPRS Aman Syariah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

E. Sistematika Penulisan Penelitian

Untuk memudahkan pemahaman mengenai penelitian ini, maka penulis akan memaparkan sistematika penulisan laporan penelitian ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Dalam bab ini memberikan penjelasan tentang teori, temuan penelitian yang relevan, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai metodologi dari pelaksanaan penelitian yang terdiri atas objek dan lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan alat analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan tentang gambaran umum, hasil penelitian, dan pembahasan

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan tahap akhir dari penelitian ini, yang berisi kesimpulan dan saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN