

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era semakin maju ini dimana perkembangan lingkungan semakin cepat dan persaingan semakin ketat menuntut setiap organisasi mampu menghadapi tantangan global, untuk menghadapi tantangan tersebut perusahaan harus betul-betul mempunyai kualitas sumber daya yang unggul, yang dapat mendorong perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Diantara beberapa sumberdaya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu *asset* yang berharga yang harus di kelola dengan baik.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian terpenting yang mempunyai peran besar dalam perusahaan karena sumber daya manusia adalah bagian untuk mengelola, mengatur, dan menggerakkan roda perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut (Hariandja,2002:2) sumberdaya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain.

Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi organisasi, perusahaan dapat berkembang atau tidak tergantung kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan, karena itu kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama yang di butuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Kemampuan sumber daya manusia tercermin dari kualitas kinerja yang dimiliki atau hasil dari kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Usaha dalam mewujudkan semua itu, dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia agar memicu peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Demi meningkatkan kuliatis kinerja karyawan, Pendidikan merupakan salah satu faktor yang mendorong peningkatan kualitas karyawan, karena Pendidikan memberikan bekal kepada seseorang untuk dapat lebih memahami

peran dan fungsinya ditempat kerja, fungsi utama sebuah pendidikan adalah mengembangkan watak, kepribadian serta peradaban yang bermartabat dalam kehidupan atau dengan kata lain pendidikan berfungsi memanusiaakan manusia agar menjadi manusia yang benar sesuai dengan norma yang dijadikan landasannya.

pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh di bangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya. (Handoko, 2002:126) Untuk itu karyawan dapat lebih mengantisipasi masalah yang timbul dalam pekerjaannya, semakin tinggi dasar Pendidikan seseorang maka akan semakin mudah baginya mengenali masalah dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, mengingat sangat pentingnya tingkat pendidikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pendidikan adalah salah satu faktornya.

Tak hanya pendidikan, pelatihan pun juga memiliki peran penting untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, pelatihan menurut (Dessler,2009:263) adalah “proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumberdaya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah lama perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya

Pelatihan yang di berikan kepada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini di sebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan mencapai tingkat moral kerja yang tinggi, jika karyawan mempunyai pengetahuan yang cukup tentang bidangnya dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas dan sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut, namun sebaliknya karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan tersendat-sendat dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu bagi karyawan baru maupun karyawan lama

yang di hadapkan pada tugas atau tantangan baru memerlukan tambahan pengetahuan dan keterampilan guna melaksanakan tugasnya dengan baik.

Pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk di lakukan karena keduanya merupakan cara yang digunakan organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara sumber daya manusia dalam organisasi sekaligus meningkatkan kinerjanya. Seperti yang di kemukakan oleh (Simamora, 2006) bahwa salah satu tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Pendidikan pegawai yang tinggi serta pelatihan yang berkesinambungan juga harus didukung dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi. Sehingga tingkat pendidikan dan pelatihan yang dilakukan bermanfaat, ketika seluruh pegawai atau karyawan menjaga kedisiplinannya dalam bekerja

Bahkan keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan maksimal kinerjanya bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan ingin dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial (Sedarmayanti, 2001:10)

Sastrohadiwiryo (2003 : 291) disiplin kerja dapat didefinisikan sabagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Jadi, selain pendidikan dan pelatihan, kedisiplinan juga mempunyai pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan diperusahaan.

Perusahaan perbankan yang ada di Indonesia saat ini menghadapi persaingan yang cukup tajam pada bidang sumberdaya manusia untuk lebih mampu bertanggung jawab dan menguasai secara maksimal tugas yang dijalankannya

Demikian halnya dengan Bank Sulselbar cabang Makassar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa perbankan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan dana dalam bentuk kredit. Kompetisi yang sangat ketat pada sektor perbankan mengharuskan bank Sulselbar untuk terus berkembang terutama pada kualitas sdm yang dimiliki bank Sulselbar

Berdasarkan survey yang dilaksanakan penulis pada Bank Sulselbar, melalui wawancara kepada ibu Asri Ayu, salah satu manager di Bank Sulselbar cabang Makassar peneliti menemukan, ketaatan pegawai terhadap peraturan belum sesuai yang di harapkan, hal tersebut dikarenakan adanya pegawai yang tidak tepat waktu datang ke perusahaan, Adanya pegawai yang kurang memahami tugas dan tanggung jawabnya. jika hal tersebut terus menerus terjadi maka visi dan misi yang di emban . Bank Sulselbar akan sulit untuk terwujud.

Dengan demikian dalam penelitian diformulasikan judul, yaitu Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diidentifikasi apakah pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada . Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mencapai tujuan, Untuk mengetahui besarnya pengaruh pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar

D. Kegunaan penelitian

1. Kegunaan teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia dan lebih lanjut hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang pengaruh pendidikan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada . Bank Sulselbar Cabang Utama

Makassar. Serta dapat menjadi bahan informasi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan kinerja karyawan.

2. Kegunaan praktis

a) bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja sesungguhnya

b) bagi perusahaan

Sebagai masukan dan saran yang bisa di pertimbangkan bagi pihak manajemen di . Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar terkait dengan peningkatan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.