

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Unsur utama dalam kemajuan organisasi adalah Sumber Daya Manusia, sebagai motor penggerak, inspirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia memberikan pengaruh yang sangat besar. Semakin baik SDM yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin baik kinerja dari perusahaan itu sendiri, sebaliknya semakin rendah kualitas mutu SDM yang dimiliki oleh perusahaan akan menjadi kinerja perusahaan menurun dan pada akhirnya akan mengakibatkan perusahaan hancur (Hasibuan, 2012; 147).

Semakin berkembang suatu perusahaan, baik dalam ekspansi perusahaan atau dalam peningkatan kualitas perusahaan itu sendiri, tentu akan dibutuhkan sumber daya manusia baru sebagai penunjang perkembangan perusahaan itu sendiri. Indonesia dengan luas wilayah yang demikian luas menyimpan potensi besar dalam penyediaan SDM yang handal dalam pemenuhan kebutuhan perusahaan (Mangkunegara, 2015; 201).

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik tahun 2016 diketahui bahwa tingkat pengangguran/ pencari kerja yang ada dari tahun ketahun selalu meningkat. Dari tingkat pendidikan pencari kerja terbanyak didominasi oleh lulusan SMA atau sederajat. Dari kondisi seperti itu secara umum dapat dikatakan bahwa proses rekrutmen terhadap pegawai secara kuantitas bukanlah suatu hal yang sulit untuk dilakukan oleh perusahaan, namun yang menjadi kendala adalah dalam proses rekrutmen tersebut adalah kualitas dari pencari kerja tersebut (BPS, 2017). Untuk lebih jelasnya dapat

dilihat pada tabel di bawah berkaitan dengan jumlah pencari kerja secara nasional dalam tiga tahun terakhir.

**Tabel 1.1 Jumlah Pencari Kerja
Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	2014		2015		2016
		Februari	Agustus	Februari	Agustus	Februari
1	Tidak/belum pernah sekolah	134,040	74,898	124,303	55,554	94,293
2	Tidak/belum tamat SD	610,574	389,550	603,194	371,542	557,418
3	SD	1,374,822	1,229,652	1,320,392	1,004,961	1,218,954
4	SLTP	1,693,203	1,566,838	1,650,387	1,373,919	1,313,815
5	SLTA Umum/SMU	1,893,509	1,962,786	1,762,411	2,280,029	1,546,699
6	SLTA Kejuruan/SMK	847,365	1,332,521	1,174,366	1,569,690	1,348,327
7	Akademi/Diploma	195,258	193,517	254,312	251,541	249,362
8	Universitas	398,298	495,143	565,402	653,586	695,304
	Total	7,147,069	7,244,905	7,454,767	7,560,822	7,024,172

Sumber : BPS, 2017

Sejalan dengan masa kerja yang dimiliki oleh pegawai, adanya pelatihan yang dilakukan secara berkala oleh perusahaan akan memberikan pengaruh terhadap kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh pegawai bersangkutan, dengan kemampuan yang semakin baik tentu saja pegawai berharap untuk memperoleh pendapatan dan posisi yang lebih baik dalam perusahaan. Kesempatan untuk meningkatkan karir merupakan salah satu motivasi pegawai untuk dapat bertahan pada perusahaan. Kenaikan jabatan yang dilakukan secara transparan menjadikan pegawai berlomba meningkatkan kinerja karena adanya harapan untuk menduduki jenjang karir yang lebih baik (Masya, 2014: 98).

Faktor lain yang memberikan pengaruh adalah gaji atau pendapatan yang diterima oleh pegawai setelah menjalankan kewajiban yang mereka lakukan (Siagian, 2003: 58). Harapan yang mendorong pegawai bekerja lebih giat adalah adanya gaji yang wajar, gaji baik yang berupa materiil maupun imateriil sangat diharapkan oleh semua pegawai, sehingga dengan adanya gaji yang wajar, dapat memberikan motivasi kerja bagi pegawai, sebaliknya bila gaji yang diberikan tidak sesuai dengan harapan pegawai, maka pegawai tersebut akan mempunyai motivasi kerja yang rendah. Pengelolaan gaji merupakan kegiatan yang amat penting dalam membuat pegawai cukup puas dalam pekerjaannya. Dengan gaji perusahaan bisa memperoleh/ menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas (Sirait, 2006: 181). Gaji tidak saja mendorong namun juga dapat memacu seorang pegawai untuk menjadi lebih baik dan menunjukkan potensi yang dimilikinya. Dengan gaji yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban, maka disiplin dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai diharapkan akan meningkat.

Salah satu pertimbangan perusahaan dalam memberikan gaji terhadap pegawai adalah tingkat pendidikan yang dijalani oleh pegawai sebelum bekerja. Perusahaan memiliki suatu nilai tambah jika pegawai tersebut memiliki kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi, sehingga diharapkan dapat lebih mudah untuk beradaptasi dengan tekanan kerja yang ada. Selain itu pendidikan formal yang lebih tinggi diharapkan dapat lebih mudah menyesuaikan diri dengan kinerja organisasi dan menjadi penggerak kemajuan perusahaan. (Siagian, 2003: 98).

Antar perusahaan bersaing untuk mendapatkan SDM handal sehingga muncul istilah pembajakan jumlah pelatihan. Antisipasi bukannya tidak dilakukan oleh perusahaan asal namun faktor lingkungan, pribadi, lingkungan sosial merupakan faktor-

faktor lain yang mendukung tingginya perpindahan SDM yang berkualitas tersebut (Simamora, 2014: 207).

Sebagai salah satu lembaga keuangan bank yang berada di Kabupaten Sukoharjo, PT. BPR Rejeki Insani bergerak dengan melayani tabungan, deposito, dan pemberian pinjaman. Dalam melakukan pelayanan terhadap nasabah tersebut, kinerja yang baik tentu menjadi prioritas. Kinerja karyawan yang baik tidak saja akan memberikan dampak yang positif terhadap pelayanan yang diberikan namun juga memberikan pengaruh terhadap karyawan itu sendiri, terutama dalam peningkatan karir, dan gaji. Dari fenomena awal yang peneliti amati, karyawan PT. BPR Rejeki Insani ada yang memiliki kinerja yang baik, cukup namun masih ada yang belum memiliki kinerja yang sesuai diharapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang berbeda-beda tersebut sedikit banyak akan menjadikan suatu hambatan untuk perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik terhadap nasabah. Beberapa penyebab belum baiknya kinerja yang diberikan antara lain karena minimnya pelatihan sebagai bagian untuk mengingatkan karyawan terhadap standar kerja yang diinginkan perusahaan serta masih belum sempurnanya sistem penilaian kinerja yang dilakukan sehingga kesempatan pengembangan karir yang dimiliki oleh karyawan menjadi tidak sama.

Atas dasar latar belakang dan fenomena tersebut di atas maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Gaji, Pelatihan, Pendidikan, Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.BPR Rejeki Insani Cabang Sukoharjo)"**