

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting bagi Perusahaan yang menentukan keberhasilan Perusahaan. Mengelola Sumber Daya Manusia merupakan hal yang terpenting dalam agenda perusahaan. Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang mampu dalam melihat Sumber Daya Manusia sebagai asset yang harus dikelola sesuai kebutuhan, karena Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan. Untuk itu mencapai kinerja yang maksimal diperlukan sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kemampuan organisasi perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi dilihat dari kualitas orang yang bekerja dalam organisasi tersebut. Organisasi mempunyai metode dan teknologi canggih tetapi tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi tidak akan dicapai dengan maksimal. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor kunci meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global. Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pendidikan dan pengalaman kerja. Dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan yang sesuai dengan bidangnya, pendidikan memiliki kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Pendidikan adalah untuk mempersiapkan sumber daya manusia sebelum memasuki pasar kerja. Dengan pengetahuan yang diperolehnya dari pendidikan yang diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sujana (2019), Pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan dan tak pernah berakhir (*never ending proces*), sehingga dapat menghasilkan suatu kualitas yang berkesinambungan, yang ditujukan pada perwujudan sosok manusia untuk masa depan, dan berakar pada nilai-nilai budaya bangsa serta Pancasila.

Menurut Martoyo (dalam Wirawan et al., 2018), pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja ditempat kerja mulai saat diterima ditempat kerja

hingga sekarang. Sedangkan menurut Sutrisno (dalam Suwanto, Kosasih, Nurjaya, Sunarsi, dan Erlangga, 2021) pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya disuatu bidang pekerjaan karyawan tersebut.

PT Bank Rakyat Indonesia adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. BRI Didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja tanggal 16 Desember 1895 dengan nama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden. Sejak 1895 BRI hadir untuk memberikan pelayanan terbaik kepada Masyarakat Indonesia, menjangkau dari yang tak terjangkau dan melayani dari yang tak terlayani. Keberhasilan BRI dalam melakukan transformasi digital dinilai mendorong terciptanya penurunan rasio beban operasional terhadap pendapatan operasional. Digital itu bisa menghemat banyak. Minimal dari penggunaan kertas dan belum lagi mempercepat proses bisnis dan akuisisi nasabah.

Permasalahan Pendidikan pada PT Bank Rakyat Indonesia yaitu tidak semua karyawan harus berpendidikan S1 dan D3, bahkan Pendidikan yang diambil dibangku kuliah sangatlah beragam, tidak jarang karyawan di Bank Rakyat Indonesia KCP Unit Lapai berpendidikan diluar ilmu ekonomi tersebut. Permasalahann pada PT Bank Rakyat Indonesia masih terlihat ada beberapa karyawan yang melakukan kesalahan operasional dalam pekerjaannya sehingga menyebabkan pekerjaan yang dilakukan tidak memuaskan atau tidak memenuhi target yang ingin dicapai.

Oleh karena itu mengacu pada latar belakang tersebut maka penulis tertarik mengangkat dan memilih judul penelitian yaitu: **“Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia unit lapai KCP Kolaka“**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Pendidikan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Lapai KCP Kolaka?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Lapai KCP Kolaka?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yakni:

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Lapai KCP Kolaka.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Insonesia Unit Lapai KCP Kolaka

D. Manfaat penelitian

Adapun penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Dapat menambah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baaru yang berhubungan dengan sumber daya manusia tentang

peningkatan kinerja pada karyawan. Serta dapat digunakan untuk referensi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Peneliti ini diharapkan dapat menambah referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia.

b. Bagi instansi

Peneliti ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik pada masa yang akan datang.

c. Bagi universitas

Untuk menambah referensi kepustakaan dan dapat berguna bagi kemungkinan adanya penelitian sejenis dimasa mendatang yang berkenaan dengan kinerja.