

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lembaga keuangan di Indonesia terbagi menjadi dua, yaitu Lembaga Keuangan Bank (LKB) dan Lembaga Keuangan Bukan Bank (LKBB). Menurut SK Menteri Keuangan RI No.792 Tahun 1990 tentang lembaga keuangan di Indonesia adalah “Lembaga Keuangan adalah semua badan yang kegiatannya bidang keuangan, melakukan penghimpunan dan penyaluran dana kepada masyarakat terutama guna membiayai investasi perusahaan”.¹

Bank di Indonesia terbagi menjadi dua, yaitu bank syariah dan bank konvensional menurut UU RI No.7 Tahun 1992 tentang perbankan adalah “Badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk merupakan lembaga perbankan berlatar belakang Bank konvensional namun baru-baru ini telah membuka unit syariah. PT. Bank Rakyat Indonesia merupakan salah satu bank terbesar milik negara. BRI tersebar diseluruh wilayah Indonesia dan membuka beberapa cabang di beberapa kota besar di seluruh wilayah Indonesia namun tetap berpusat di BRI Jakarta, Indonesia di bawah pengawasan BI.

Salah satu cabang BRI yaitu PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pinrang, Sulawesi Selatan. BRI Cabang Pinrang terletak di Jalan Jend. Sudirman Macorawalie, Watang Sawitto. Kabupaten Pinrang terbagi menjadi 12 Kecamatan, 39 Kelurahan

¹Sigit Triandaru, Dan Totok Budisantoso, *Bank Dan Lembaga Keuangan Lain*, (Jakarta:Salemba Empat, 2006), h. 5

dan 65 Desa sehingga dalam memudahkan proses kerja di BRI Cabang Pinrang, BRI membuka unit-unit kerja yang tersebar di beberapa titik di wilayah Pinrang melihat jumlah nasabah BRI di kota Pinrang sangat tinggi. Selain membuka unit-unit di beberapa titik di Pinrang, BRI juga membuka teras BRI di beberapa pasar maupun wilayah yang belum dijangkau oleh BRI. Teras yang dibuka oleh BRI berjumlah 6 teras yaitu Teras Pasar Pekkabata, Teras Pasar Sentral Pinrang, Teras Lero, Teras Majakka, Teras Batu Lappa Dan Teras Pasar Malimpung.

Tujuan dibukanya teras ini agar memudahkan nasabah yang ada di pasar untuk bertransaksi selain itu menarik minat penjual untuk menabung atau bertansaksi di BRI. Dengan sistem kerja yang terbagi-bagi maka sistem pengawasan juga harus di tingkatkan mengingat bahwa jarak antar unit-unit BRI atau Teras BRI dengan Kantor Cabang BRI berjauhan. Maka dari itu, setiap unit-unit BRI terdapat Kaunit yang bertanggungjawab atas semua operasional di unit BRI. Selain itu Kaunit juga bertugas untuk mengendalikan dan mengawasi karyawan-karyawannya agar kinerja karyawannya sesuai standar yang di tetapkan BRI.

Kinerja karyawan dalam bisnis perbankan memegang peranan yang sangat penting karena melalui karyawan perusahaan dapat menjalankan kegiatan oprasionalnya guna meningkatkan citra bank. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan dengan hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Hampir setiap perusahaan melakukan tindakan informal maupun formal dalam menilai kinerja karyawan. Hal ini bertujuan agar setiap perusahaan mengetahui hasil kerja yang didapatkan oleh itu, diperlukan penilaian kinerja untuk megetahui dan mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan masa lalu terhadap standar kinerjanya.²

²Nurmilasari, “*Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mandiri Parepare*”, Skripsi Sarjana; Jurusan Perbankan Syariah: Parepare.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka ini menjadi perencanaan, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan ini menjadi pelaksana yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi pikiran sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya.

Keberhasilan pengelolaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dari pendapat tersebut diketahui bahwa manusia merupakan sumber daya yang sangat potensial dalam menentukan keberhasilan perusahaan, oleh karena itu harus diperhatikan agar kelancaran perusahaan tetap terpelihara dan semakin meningkat. Kualitas sumber daya manusia bisa dilihat dari hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah sebagaimana seorang pegawai mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana caranya mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia bisa menjadi pusat masalah bagi perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal, sebaliknya manusia bisa menjadi pusat keberhasilan bagi perusahaan manakala potensi mereka dikembangkan secara baik dan optimal.³

Upaya untuk memaksimalkan kualitas SDM dapat dimulai dari pemilihan tenaga kerja yang berpengalaman dengan tingkat pendidikan yang sesuai dalam bekerja, penjabaran fungsi pengembangan tenaga kerja, dan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi harus memperhatikan tingkat pendidikan dan pengalaman

³Bagus Aries Riyadi, "Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Emas Semarang", *Equilibrium* vol 3, No.1., 2015 ; Jurusan Pendidikan Ekonomi: Madiun. <http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/637/569> (Diakses 10 Januari 2020)

kerja dengan sebaik-baiknya dengan adanya SDM yang baik maka akan terciptalah kinerja yang tinggi.

Tingkat pendidikan pada dasarnya mengulas hal tingkat-tingkat atau jenjang-jenjang pendidikan yang terdapat pada pendidikan formal. Tingkat pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik serta keluasan dan kedalaman pengajaran. Jenjang pendidikan seseorang karyawan dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki untuk mengukur kemampuan karyawan.

Selain tingkat pendidikan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja, yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu. Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Pada umumnya pengalaman kerja diukur dengan melihat seberapa lama waktu yang dihabiskan tenaga kerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman.⁴

Latar belakang pendidikan karyawan di BRI Pinrang rata-rata berlatar belakang S1, namun dalam hal perekrutan karyawan baru tidak memperhatikan kesesuaian jurusan dalam bidang pekerjaan yang ditekuninya. Sehingga masih ada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya seperti berlatar belakang pendidikan keperawatan namun bekerja di BRI dan lain

⁴Syaiful Anwar, *Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi Pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati*, Skripsi Sarjana; Jurusan Manajemen: Semarang. http://eprints.dinus.ac.id/17296/1/jurnal_16462.pdf (diakses 10 Januari 2020)

sebagainya. Rata-rata karyawan BRI Pinrang sebelum bekerja di BRI Pinrang tidak mempunyai pengalaman dalam bidang perbankan sehingga sebelum bekerja, diberikan pelatihan sesuai dengan bidang kerja yang dilulusi. Namun, ada beberapa karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja baik dalam bidang perbankan maupun pekerjaan lain. Pengalaman kerja dalam bidang perbankan hanya sebatas dipindah tugaskan dari cabang BRI lain maupun ditugaskan ke unit lain. Setelah bekerja di BRI Pinrang, tentu saja para karyawan telah memiliki pengalaman kerja di bidang masing-masing.

Hal inilah yang menjadi masalah di BRI Pinrang. Maka dari itu peneliti mengangkat judul penelitian ini guna meneliti kinerja karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau tingkat pengalamannya.

Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti faktor pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, kompensasi dan sosial. Pada penelitian ini, peneliti membatasi faktor atau variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Cabang Pinrang yaitu variabel: tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Seberapa baik Tingkat Pendidikan Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang?

1.2.2 Seberapa baik Pengalaman Kerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang?

1.2.3 Seberapa baik Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang?

1.2.4 Adakah hubungan yang positif dan signifikan antara Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang?

1.2.5 Adakah hubungan yang positif dan signifikan antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang?

1.2.6 Adakah hubungan yang positif dan signifikan antara Tingkat Pendidikan dengan Pengalaman Kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang?

1.2.7 Adakah hubungan yang positif dan signifikan antara Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan dengan Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang?

1.2.8 Bagaimana Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1.3.1 Untuk mengetahui seberapa baik Tingkat Pendidikan Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang

1.3.2 Untuk mengetahui seberapa baik Pengalaman Kerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang

1.3.3 Untuk mengetahui seberapa baik Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang

1.3.4 Untuk mengetahui adakah hubungan yang positif dan signifikan antara Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang.

1.3.5 Untuk mengetahui adakah hubungan yang positif dan signifikan antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang.

1.3.6 Untuk mengetahui adakah hubungan yang positif dan signifikan antara Tingkat Pendidikan dengan Pengalaman Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang.

1.3.7 Untuk mengetahui adakah hubungan antara Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan dengan Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang.

1.3.8 Untuk mengetahui Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk pengembangan keilmuan khususnya di bidang perbankan, sebagai bahan referensi atau rujukan, dan tambahan pustaka pada perpustakaan IAIN Parepare.

1.4.1 Bagi Pembaca

Dapat dijadikan referensi, rujukan atau pembandingan bagi peneliti/penulis yang melakukan kajian yang serupa dengan tema yang penulis angkat.

1.4.2 Bagi Akademik

Menambah, memperluas dan memperdalam wawasan berpikir para pembaca yang sudah membaca hasil laporan penelitian.

1.4.3 Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT. Bank Rakyat Indonesia KC. Pinrang untuk mengetahui pentingnya latar belakang pendidikan karyawannya dan pengalaman kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan

