

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Jasa bank sangat penting dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Jasa perbankan pada umumnya terbagi atas dua tujuan. Pertama, sebagai penyedia mekanisme dan alat pembayaran yang efisien bagi nasabah. Untuk ini, bank menyediakan uang tunai, tabungan, dan kartu kredit. Ini adalah peran bank yang paling penting dalam kehidupan ekonomi. Tanpa adanya penyediaan alat pembayaran yang efisien ini, maka barang hanya dapat diperdagangkan dengan cara barter yang memakan waktu.

Kedua, dengan menerima tabungan dari nasabah dan meminjamkannya kepada pihak yang membutuhkan dana, berarti bank meningkatkan arus dana untuk investasi dan pemanfaatan yang lebih produktif. Bila peran ini berjalan dengan baik, ekonomi suatu negara akan mengangkat. Tanpa adanya arus dana ini, uang hanya berdiam di saku seseorang, orang tidak dapat memperoleh pinjaman dan bisnis tidak dapat dibangun karena mereka tidak memiliki dana pinjaman.

Manajemen adalah proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan-tujuan tersebut. Esensi manajemen adalah aktivitas bekerja dengan orang lain agar mencapai berbagai hasil. Melalui manajemen dilakukan proses pengintegrasian

berbagai sumber daya dan tugas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Strategi manajemen sumber daya manusia adalah rumusan mendasar mengenai pendayagunaan sumber daya manusia sebagai usaha mempertahankan dan meningkatkan kemampuan terbaik (prima) sebuah perusahaan / industri untuk menjadi kompetitor (pesaing) yang mampu memenangkan pasar, melalui tenaga kerja yang dimiliki.

Dan manajemen strategi merupakan suatu proses yang dinamik karena ia berlangsung secara terus-menerus dalam suatu organisasi. Setiap strategi selalu memerlukan peninjauan ulang dan bahkan mungkin perubahan dimasa depan, salah alasan utama mengapa demikian halnya ialah karena kondisi yang selalu berubah-ubah pula. Dengan perkataan lain strategi manajemen dimaksudkan agar organisasi menjadi satuan yang mampu menampilkan kinerja tinggi karena organisasi yang berhasil adalah organisasi yang tingkat efektivitas dan produktivitasnya makin lama makin tinggi. Hanya dengan demikian tujuan dan berbagai sarannya dapat tercapai dengan hasil yang memuaskan.

Ciri-ciri organisasi berkinerja tinggi

Pada dasarnya, manajemen strategi yang berhasil mengelola organisasi untuk menjadikan organisasi yang dipimpinnya menjadi organisasi berkinerja tinggi dan mempunyai daya saing yang tinggi. Ciri-ciri utama organisasi berkinerja tinggi, ialah: pertama organisasi berkinerja tinggi mempunyai arah yang jelas untuk ditempuhnya. Arah tersebut tercermin pada visi yang dimiliki oleh para manajer

dalam organisasi tentang mau kemana organisasi akan dibawa di masa depan dan mengapa. Para manajer dalam organisasi memiliki keberanian.

Mengambil resiko “memasuki medan baru” dan tidak ragu-ragu meninggalkan cara kerja , metode, teknik dan kultur lama apabila dipandang bahwa hal-hal tersebut tidak sesuai lagi dengan tuntutan internal dan external yang baru pula. Kedua manajemen yang berhasil menjadikan organisasi berkinerja tinggi selalu berupaya agar dalam organisasi tersedia tenaga-tenaga berpengetahuan, ahli dalam bidangnya agar dalam organisasi tersedia tenaga-tenaga berpengetahuan, ahli dalam bidangnya dan keterampilan tinggi disertai dengan oleh semangat kewirausahaan. Manajer demikian sangat peka terhadap kebutuhan dan perilaku para pengguna produk yang dihasilkannya berarti berusaha memahami kecenderungan-kecenderungan yang terjadi dipasaran. Tidak kalah pentingnya ialah kecekatan mereka untuk memanfaatkan setiap peluang yang timbul. Manajer yang efektif sumber gagasan untuk perbaikan pun digalinya dari berbagai pihak, termasuk parapelanggan dan nasabahnya. Pendekatannya dalam pelaksanaan tugas bersifat inovatif. Mereka tidak segan mencoba hal-hal baru meskipun dengan resiko kegagalan sekalipun.

Dalam aktifitas operasional, manusia merupakan faktor penggerak utama, oleh sebab itu maka keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban sangat tergantung kepada pengalaman kerja seseorang serta bekerja keras dengan menjauhkan diri dengan unsur-unsur kepentingan pribadi dan golongan sehingga perlu sekali setiap pegawai memiliki prestasi yang tinggi dalam segala hal. Oleh sebab itu diperlukan adanya rangsangan /dorongan berupa pemberian keterampilan berupa pendidikan dan pelatihan yang dapat

meningkatkan prestasi kerja para pegawai, selain pemberian berupa pendidikan dan pelatihan seorang karyawan sebaiknya juga diberikan dukungan berupa pemberian insentif apabila mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dorongan tersebut dapat berupa material maupun moril sangat diperlukan oleh pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya rangsangan atau dorongan maka pegawai kesejahteraan dirinya diperhatikan, sehingga pegawai akan lebih berpengaruh dalam kerja didalam bertanggung jawab atas pekerjaan itu. Salah satu dari tugas seorang pemimpin adalah memberikan motivasi kepada bawahan supaya dapat bekerja dengan baik. Pekerjaannya itu. Salah satu dari tugas seorang pemimpin adalah memberikan motivasi kepada bawahan supaya dapat bekerja dengan baik.

Sebagai usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat diupayakan melalui program-program pelatihan. Upaya peningkatan kemampuan kemampuan pegawai berupa pelatihan ini adalah kenyataan yang menunjukkan dunia usaha pada dewasa ini memiliki masalah akibat kurang potensialnya tenaga kerja. Hal ini disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan, sehingga upaya yang ditempuh untuk menutupi kekurangan ini dan sekaligus menjadikannya suatu keunggulan adalah tepat apabila diterapkan program pelatihan. Kecepatan suatu organisasi dalam memecahkan suatu masalah secara rasional dan tepat dapat merupakan suatu keunggulan dalam memenangkan persaingan. Upaya yang dimaksud ini khususnya adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai yang menjadi sumber daya penting.

Bank Tabungan Negara (BTN) Surabaya pemuda melalui pemberian program pelatihan berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam pelatihan diperlihatkan juga pembinaan fisik, rohani dan budi pekerti serta intelektual dan keterampilan. Bagi para karyawan yang senior atau yang telah bekerja beberapa waktu melalui pelatihan diharapkan mereka dapat tetap siap dalam menghadapi tuntutan pekerjaan baik untuk masa sekarang ataupun dimasa mendatang yang tentu lebih sulit dan penuh ketidakpastian. Selain itu juga dapat digunakan sebagai bekal dalam menghadapi mutasi, rotasi, atau kenaikan jabatan dimana situasi dan kondisinya tidak akan sama. Sedangkan bagi pegawai baru dapat digunakan sebagai sarana untuk membantu mengenal medan dan menguasai peralatan seiring dengan perkembangan teknologi baru agar terhindar dari keusangan, dan juga untuk mempersiapkan dan melengkapi dengan keterangan – keterangan dan informasi tentang praktek dan prosedur perusahaan.

Masalah pemberian insentif pegawai pada setiap organisasi menjadi pemicu berhasil tidaknya dalam peningkatan prestasi kerja. Jika kesejahteraan karyawan sudah diterapkan oleh setiap organisasi, maka semua pegawai akan bekerja dengan bersemangat dan lebih bergairah. Sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi sesuai dengan keinginan dan harapan pada setiap organisasi tersebut.

Disamping menyediakan berbagai macam fasilitas yang dapat menunjang program kesejahteraan berupa pemberian insentif, pendidikan dan pelatihan disamping pengalaman kerja pegawai, diharapkan bagi pegawai bisa meningkatkan prestasinya didalam suatu organisasi. Dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti dicoba untuk menelitinya.

1.1 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang penulis ajukan penelitian ini adalah :

1. Apakah variabel pendidikan pelatihan, insentif dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja pegawai Bank Tabungan Negara (BTN) Surabaya Pemuda?
2. Apakah variabel pendidikan pelatihan, insentif dan pengalaman secara bersama berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja pegawai Bank Tabungan Negara (BTN) Surabaya Pemuda?
3. Mana dari variabel pendidikan, pelatihan, insentif dan pengalaman kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja Bank Tabungan Negara (BTN) Surabaya Pemuda?

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian :

1. Untuk mengetahui variabel pendidikan, pelatihan, insentif dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja pegawai Bank Tabungan Negara (BTN) Surabaya Pemuda.
2. Untuk mengetahui variabel pendidikan, pelatihan, upah insentif dan pengalaman kerja secara bersama berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja pegawai Bank Tabungan Negara (BTN) Surabaya Pemuda.
3. Untuk mengetahui manakah diantara variabel pendidikan, pelatihan upah insentif dan pengalaman kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai Bank Tabungan Negara (BTN) Surabaya Pemuda.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan masukan bagi Bank Tabungan Negara (BTN) Surabaya Pemuda dalam menetapkan kebijakan utama yang berkaitan dengan prestasi kerja pegawai.
2. Sebagai upaya untuk menambahkan pengetahuan dalam membandingkan antara teori yang penulis peroleh dari perkuliahan dengan kenyataan yang ada dilapangan.