

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peran manajemen sumber daya manusia menentukan bagi terwujudnya organisasi, tetapi memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Kualitas sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan profesional untuk menciptakan adanya keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dan tuntutan kemajuan perusahaan. Usaha mewujudkan semua itu dibutuhkan peningkatan sumber daya sebagai perencanaan dan pelaksana dalam organisasi, salah satunya adalah dengan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Dengan begitu karyawan mampu meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien serta dapat mencapai pekerjaan yang telah ditetapkan.

PT Kereta Api Indonesia merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menyelenggarakan jasa angkutan kereta api. Layanan PT Kereta Api Indonesia meliputi angkutan penumpang dan barang. PT Kereta Api Indonesia memberikan banyak kontribusi pada pelayanan disektor transportasi bagi masyarakat Indonesia. PT Kereta Api Indonesia memiliki kantor pusat yang berlokasi di kota Bandung, dalam menunjang operasional di pulau jawa, PT Kereta Api Indonesia memiliki 9 Daerah Operasi (DAOP) dari DAOP yang ada, DAOP 7 menarik di

observasi karena memiliki standart kualitas yang bagus dalam menunjang kinerja karyawan. DAOP 7 memiliki kantor yang berkedudukan di kota Madiun dan DAOP 7 Madiun merupakan salah satu kantor cabang yang dipimpin oleh *Exceutive Vice President* (EVP) yang bertugas mengkoordinasi wilayah madiun, ngawi, jombang, tulungagung dan bertanggung jawab kepada Direksi PT Kereta Api Indonesia. DAOP 7 Madiun (www.kai.id, 2021). Sehingga kantor DAOP 7 Madiun bertanggung jawab penuh terhadap kualitas calon sumber daya manusia yang akan mengikuti perekrutan kerja. Salah satu aspek penting dalam perekrutan yaitu standart pendidikan yang telah ditetapkan oleh PT Kereta Api Indonesia. Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pendidikan didefinikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya.

PT Kereta Api Indonesia menyediakan fasilitas pelatihan bagi karyawannya. Aspek pelatihan disediakan karena berguna untuk membentuk integritas pegawai PT Kereta Api Indonesia. Program Pelatihan Pengembangan Dasar (*Basic Development Program*) adalah Pembentukan pribadi efektif pekerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Angkatan IV Tahun 2018 yang dilaksanakan di Pusdikhub Kodiklat TNI AD di Cimahi (www.kai.id, 2019). Integritas mewajibkan individu agar taat terhadap standart teknis dan etika yang dimiliki organisasi. Integritas bukan hanya masalah kejujuran, namun juga masalah etis dan moral yaitu

bahwa individu tidak berbohong atau tidak melakukan hal-hal tidak bermoral. Integritas berkaitan juga dengan kinerja, suatu pencapaian hasil baik yang dicapai dengan selalu menjunjung tinggi kejujuran dan nilai-nilai moral lainnya (Salwa, Away dan Tibrani, 2018). Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan (Simamora, 2006:273).

Menurut Ningrum, Sunuharyo dan Hakam (2013) pendidikan dan pelatihan merupakan suatu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, ketrampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu bagi yang bersangkutan. Pernyataan ini diperkuat dengan temuan Dartha (2010) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada sekretariat Daerah Kota Malang bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan aspek yang diharapkan perusahaan dalam meningkatkan kinerja pada karyawan. Kinerja berasal dari pengertian *performance*, yang memiliki pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, Mathis & Jackson (2018:376). Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, tidak hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Ningrum, dkk (2013); Pojoh, Tewal dan Moniharapon (2014); Ratnasari dan Suhunaryo

(2018) yang menyatakan bahwa faktor pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Pendidikan merupakan upaya mengubah perilaku seseorang menjadi lebih baik dan sesuai dengan perilaku yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan menuntut karyawan agar optimal dalam memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja (Suparyadi, 2015:240-241).

Hal ini juga didukung oleh Ningrum, dkk (2013); Pojoh, dkk (2014); Ratnasari, dkk (2018); yang menyatakan bahwa faktor pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Menurut Suparyadi (2015:185) yang menyatakan bahwa pelatihan adalah proses sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan ketrampilan, dan sikap perilaku guna meningkatkan kinerja.

Hal ini juga didukung oleh Mandang, Lumanauw dan Walangitan (2017); Ningrum, dkk (2013); Pojoh, dkk (2014) menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini menjelaskan bahwa setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan standar perusahaan, adanya peningkatan kecermatan, ketelitian dan kerapian pekerjaan telah sesuai dengan standar mutu perusahaan sehingga karyawan dapat bertanggung jawab dibidang pekerjaannya. Menurut Suparyadi (2015:233) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan dua aktivitas yang berbeda tetapi memiliki tujuan sama, yaitu meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini adalah replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Ningrum, dkk (2013) tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dari penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian yaitu pada PT Kereta Api Indonesia DAOP 7 Madiun. PT Kereta Api Indonesia dipilih sebagai objek penelitian karena terkait *issue* yang terjadi pada 2019. Berdasarkan uraian tersebut, maka judul pada penelitian ini adalah **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 7 Madiun.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan indentifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 7 Madiun?
- b. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 7 Madiun?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan tersebut, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis signifikansi pengaruh positif pendidikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 7 Madiun.
- b. Menganalisis signifikansi pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 7 Madiun.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi beberapa pihak antara lain adalah:

1. Manfaat Akademis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya, bisa menjadi referensi yang relevan bagi kaum akademisi dan pemerhati ilmu manajemen terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Khususnya berkaitan dengan pendidikan, pelatihan, dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan sebagai bahan pembelajaran dan pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi referensi yang relevan bagi kaum akademisi dan pemerhati ilmu manajemen terkait dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan pelatihan, pendidikan, dan kinerja.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi informasi, masukan dan pertimbangan manajemen atau unit yang membawahi kegiatan SDM serta mengatasi berbagai masalah mengenai kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya berkaitan dengan pendidikan, pelatihan, dan kinerja karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan

Penulisan peneliti ini terdiri dari 5 (lima) bab, masing-masing merupakan satu kesatuan dan tidak dapat dipisahkan karena memiliki keterkaitan antar bab satu dengan bab lainnya. Sistematika penulisan dimaksudkan agar dalam penulisan peneliti ini dapat terarah dan sistematis. Gambaran lebih rinci mengenai penulisan ini dapat dilihat dalam setiap bab, antara lain:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka ini berisi tentang landasan teori pengaruh antar variabel, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, pengembangan hipotesis, dan model penelitian yang diajukan dalam penelitian ini.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian ini berisi tentang desain penelitian, identifikasi, definisi operasional, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik penyampelan, analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB 4 : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi data penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan dan saran.