

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah aset dalam sistem operasi suatu instansi dan memegang peranan kunci untuk mencapai tujuan instansi tersebut. Maka dari itu, instansi sebaiknya mengelola sumber daya manusia dengan sebegus mungkin, dikarenakan kunci keberhasilan instansi bukan saja pada kesediaan modal dan kemajuan teknologi tetapi tenaga kerja juga sangat penting bagi kesuksesan instansi.

Di pengelolaan sumber daya manusia, pendidikan karyawan adalah hal yang sangat diperlukan. Untuk mentransfer informasi dari satu orang ke orang lain sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, pendidikan adalah proses, metode, dan pendekatan belajar mengajar. (Siagian, 2006). Pendidikan juga merupakan proses transformasi ilmu pengetahuan dan wawasan secara sistematis, untuk meningkatkan standar keterampilan non-fisik seseorang. Pendidikan ini memastikan bahwa karyawan dapat menentukan langkah yang benar untuk menangani masalah dalam pekerjaan apa pun.

Bagi individu yang matang secara fisik dan psikologis, bebas, dan sadar akan Tuhan sebagaimana termanifestasi (manifest) dalam akal, emosi, dan fitrah manusia, pendidikan merupakan proses penyesuaian yang lebih tinggi secara terus-menerus (abadi) (Horne, 2021).

Dapat ditarik kesimpulan dari pendapat beberapa ahli, bahwa pendidikan adalah proses yang ditempuh seseorang untuk meningkatkan kualitas non fisik melalui transformasi pengetahuan dan wawasan dari seseorang kepada orang lain, untuk menciptakan SDM yang lebih berkualitas.

Selain faktor pendidikan karyawan, yang berpengaruh terhadap kinerja suatu instansi ialah lingkungan kerja. Pengaturan di mana pekerja dipekerjakan disebut lingkungan kerja. Lingkungan kerja karyawan instansi

memiliki dampak yang signifikan terhadap operasi instansi. Secara langsung atau tidak langsung, lingkungan kerja juga mempengaruhi produktivitas instansi. Lingkungan kerja yang baik (nyaman) tentunya akan meningkatkan kinerja. Jika dibalik, lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja karyawan dan juga akan menurunkan produktivitas Perusahaan.

Badan Pengelola Keuangan dan Aset daerah adalah sebagai penunjang penyelenggaraan urusan pemerintah bidang keuangan dan pengelolaan barang milik daerah yang menjadi kewenangan Daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Badan Pengelola Keuangan dan Aset daerah Kota Malang di pimpin oleh Kepala BKAD dan berkedudukan di bawah Wali Kota dan bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekertaris Daerah Kota Malang. Dengan mengacu pada Visi Kota Malang, yaitu Kota Malang Bermartabat (Manusia Paripurna, Terdidik dan Berkarakter, Kota yang Lembut dan Tegas, Aman dan Nyaman serta Penuh Kesadaran Positif) dan dengan Misi, Terwujudnya Kepuasan Masyarakat atas Layanan Pemerintah yang Tertib Hukum, Professional dan Akuntabel.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis ingin menguji apakah ada pengaruh antara pendidikan karyawan dan lingkungan kerja. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH PENDIDIKAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA MALANG”

1.2 Rumusan Masalah

- 1.2.1 Apakah pendidikan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang?
- 1.2.2 Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang?
- 1.2.3 Apakah pendidikan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Untuk mengetahui apakah pendidikan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang.
- 1.3.2 Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang?
- 1.3.3 Untuk mengetahui apakah pendidikan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang?

1.4 Manfaat Penelitian

Penulisan penelitian terkait Pengaruh Pendidikan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Malang memiliki keuntungan sebagai berikut:

- 1.4.1 Bagi peneliti, sebagai bahan mengembangkan pengetahuan teoritis yang diperoleh selama kuliah dan menerapkannya langsung di dunia nyata atau dunia kerja dan sebagai syarat menempuh Diploma 3 (A.Md) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang. Hasil penelitian ini

diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi dan referensi bagi pihak yang membutuhkan.

- 1.4.2 Bagi Perusahaan atau Instansi. Dapat berkontribusi pada pengembangan instansi dan kinerja karyawan. Sehingga BKAD dapat bersaing dengan instansi lain di masa mendatang.
- 1.4.3 Bagi Akademisi. Temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai panduan juga pembanding untuk penelitian lain yang sejenis dan dapat bermanfaat bagi rekan-rekan selanjutnya.

1.5 Batasan Penelitian

Peneliti menetapkan batasan penelitian yang terdapat satu variabel:

1. Variable independen (bebas) adalah kinerja karyawan
2. Sampel yang dijadikan penelitian ini adalah seluruh karyawan BKAD Kota Malang sebanyak sekurang-kurangnya 20 orang.
3. Lingkungan penelitian adalah di BKAD (Badan Pengelola Keuangan dan Aset) Kota Malang.

Batasan penelitian ini adalah membahas MSDM, khususnya pada bidang pendidikan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.