

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam era globalisasi semakin hari dirasakan semakin ketat. Ketatnya persaingan ini mengharuskan setiap perusahaan memperbaiki setiap aspek yang berkaitan dengan perusahaan itu sendiri agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang. Salah satu aspek yang paling penting dalam sebuah keberhasilan perusahaan yakni sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan tokoh sentral organisasi dalam perusahaan, karena SDM pada hakikatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dengan baik sepenuhnya bergantung pada bagaimana sumber daya manusia yang ada di perusahaan itu berkontribusi dalam setiap aktivitas dan pencapaian tujuan tersebut. Setiap operasional perusahaan menginginkan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai tepat waktu, dan untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan pengelolaan yang baik terhadap SDM yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan SDM yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas SDM maka akan semakin rendah pula hasil yang dicapai.

Permasalahan umum yang dihadapi dalam suatu perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar

hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005: 14). Ada variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu tingkat pendidikan dan motivasi kerja. Didukung oleh Soekidjo (dalam Dewi, 2016) menyatakan bahwa kinerja seorang tenaga kerja atau pegawai dipengaruhi oleh faktor motivasi dan kemampuan, dimana kemampuan didapatkan dari pendidikan yang gunanya untuk mencapai suatu keberhasilan yang diharapkan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Rivai (2009) menyatakan “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, kinerja merupakan hasil kerja dari pegawai yang ditimbulkan dari motivasi dan tingkat pendidikan yang memadai dalam upaya perusahaan (kantor) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rendry (2013) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu perusahaan yang mengalami permasalahan di bidang kinerja karyawan adalah SNS. PT Sinar Niaga Sejahtera atau biasa disingkat dengan SNS merupakan perusahaan yang menjadi distributor resmi dari produk Garudafood. SNS beralamat di Jalan Surapati No. 103 Banyuning, Kec. Buleleng, Kab. Buleleng, Bali. Produk yang telah dipasarkan oleh Garuda food diantaranya kacang, biskuit, minuman, dsb. SNS memiliki karyawan sebanyak 80 orang. Setiap perusahaan tentunya akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan dapat mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan pada tiga distributor yaitu, (1) PT GIEB Singaraja, (2) PT Graha Artha Sedana, dan (3) SNS, terlihat bahwa SNS belum

mencapai standar kinerja organisasi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 1.1

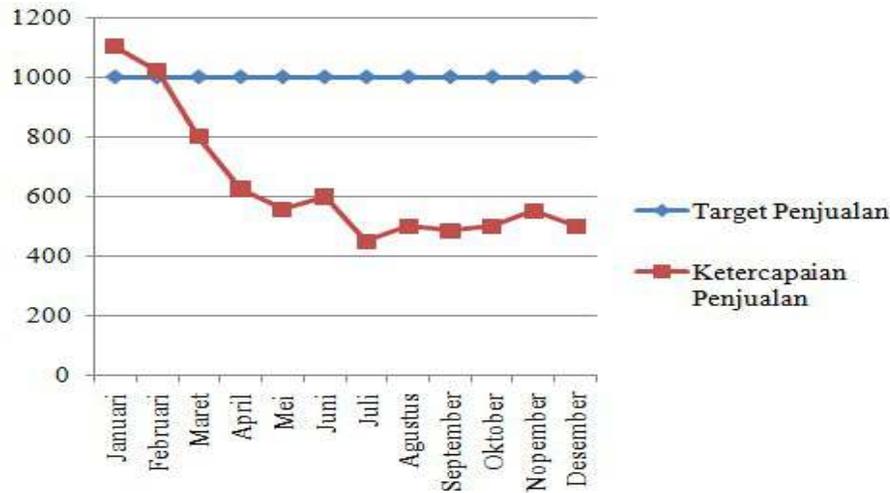
Tabel 1.1
Perbandingan Pencapaian Kinerja Karyawan PT GIEB Singaraja, PT Graha Artha Sedana dan SNS

No	Nama Perusahaan	Standar Kinerja Pegawai	Pencapaian Kinerja	Kategori Kinerja
1	PT GIEB Singaraja	1000 box / bulan	1200 box / bulan	Tercapai
2	PT Graha Artha Sedana	1000 box / bulan	1300 box / bulan	Tercapai
3	SNS	1000 box / bulan	800 box / bulan	Belum Tercapai

Sumber: PT GIEB Singaraja, PT Graha Artha Sedana dan SNS

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa ketiga perusahaan tersebut berada di bidang yang sama. Pencapaian kinerja pada PT GIEB Singaraja dan PT Graha Artha Sedana pada sepenuhnya tercapai, sedangkan untuk pencapaian kinerja karyawan pada SNS belum sepenuhnya tercapai. Ketidaktercapaian standar kinerja dari karyawan SNS inilah yang menjadi alasan mengapa penelitian ini dilakukan.

Kinerja karyawan harus menjadi fokus utama perusahaan untuk mengetahui kemampuan karyawannya, karena kinerja karyawan akan berhubungan langsung terhadap kinerja perusahaan. Kinerja karyawan belum optimal dapat dilihat dari tidak tercapainya target hampir disetiap bulannya, meskipun ada beberapa bulan yang sudah mencapai bahkan melampaui target yang sudah ditentukan. Target penjualan dan ketercapaian penjualan dapat dilihat pada Gambar 1.1



Gambar 1.1.

Target dan Ketercapaian Penjualan SNS Tahun 2019

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa karyawan tidak selalu dapat memenuhi target produksi di setiap bulannya seperti yang telah ditetapkan perusahaan. Data penjualan ini menggunakan tahun 2019 karena pada tahun 2019 SNS mengalami penurunan. Target produksi memang sudah ditetapkan perusahaan karena SNS. Perusahaan menetapkan target produksi setiap bulan sebanyak 1.000 box penjualan, tetapi rata-rata yang berhasil dicapai karyawan hanya 640 box penjualan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan terus menurun yang diduga karena ketidaksesuaian tingkat pendidikan dan kurangnya motivasi kerja karyawan.

Perbaikan kinerja ini harus dilakukan karena adanya kesesuaian antara prestasi kerja yang diharapkan dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi. Melalui perbaikan kinerja diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan (Wibowo, 2012). rendahnya tingkat pendidikan karyawan pada SNS sehingga memungkinkan para karyawan bekerja tidak optimal. Rendahnya tingkat pendidikan karyawan dapat

dibuktikan dengan pendidikan formal karyawan. Data mengenai tingkat pendidikan karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut.

Tabel 1.2
Tingkat Pendidikan Karyawan pada SNS

No	Nama Karyawan	Standar Tingkat Pendidikan	Tingkat Pendidikan	Kategori
1.	Prima Utari Dewi	SMK (Akuntansi)	S1 Akuntansi	Sesuai
2.	Km. Budarni	SMK (Akuntansi)	SMK (Pariwisata)	Tidak Sesuai
3.	Luh Martini	SMK (Akuntansi)	SMA (Bahasa)	Tidak Sesuai
4.	Pt. Lina Astiani	SMK (Akuntansi)	SMK (Pariwisata)	Tidak Sesuai
5.	Kd. Yunia Dewi	SMK (Akuntansi)	SMK (Pariwisata)	Tidak Sesuai
6.	I Gd. Putrayasa	SMK (Akuntansi)	S1 Akuntansi	Sesuai
7.	Gd. Sutresna	SMK (Akuntansi)	SMA (Bahasa)	Tidak Sesuai
8.	Kd. Budi	SMK (Akuntansi)	SMK (Informatika)	Tidak Sesuai
9.	Nym. Riski Udayani	SMK (Akuntansi)	SMK (Pariwisata)	Tidak Sesuai
10.	Putu Riska Utami	SMK (Akuntansi)	SMA (Bahasa)	Tidak Sesuai

Sumber: SNS

Tingkat pendidikan dapat menunjang pencapaian kinerja karyawan karena dengan menempuh tingkat pendidikan yang tinggi akan menyebabkan seseorang mempunyai keahlian tertentu. Data tingkat pendidikan karyawan pada SNS menunjukkan bahwa dari 10 karyawan yang menjadi responden, hanya terdapat dua karyawan yang memenuhi standar tingkat pendidikan perusahaan dan sisanya tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Selain rendahnya tingkat pendidikan karyawan, kurangnya motivasi kerja juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Rendahnya motivasi kerja karyawan akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Motivasi kerja dikatakan rendah berdasarkan hasil kuesioner awal seperti gaji karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan, tidak adanya promosi jabatan, dan kondisi kerja yang kurang memadai, adapun hasil kuesioner awal motivasi kerja karyawan SNS dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Data Motivasi Kerja Karyawan SNS

No	Nama Karyawan	Motivasi Kerja						Total Skor	Kategori Motivasi Kerja
		Gaji	Promosi Jabatan	Rekan Kerja	Kondisi Kerja	Pekerjaan itu sendiri	Pengawasan		
1	Prima Utari Dewi	2	2	2	3	2	3	14	Rendah
2	Km. Budarni	2	1	1	2	4	2	12	Rendah
3	Luh Martini	3	2	2	4	2	2	15	Rendah
4	Pt. Lina Astiani	3	2	2	2	4	4	17	Rendah
5	Kd. Yunia Dewi	3	3	4	3	2	1	16	Rendah
6	I Gd. Putrayasa	1	2	3	2	2	2	12	Rendah
7	Gd. Sutresna	2	2	3	2	3	1	13	Rendah
8	Kd. Budi	2	2	2	2	3	2	13	Rendah
9	Nym. Riski Udayani	2	2	2	2	3	2	13	Rendah
10	Putu Riska Utami	1	2	3	2	2	2	12	Rendah
Total								137	Rendah

Sumber : Lampiran 2

Pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa secara total maupun masing-masing karyawan, motivasi kerja karyawan berada pada kategori rendah. Maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan pada SNS masih rendah. Rendahnya motivasi kerja karyawan akan berdampak pada kinerjanya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dapat dikatakan fenomena rendahnya kinerja karyawan pada SNS diduga karena rendahnya tingkat pendidikan dan motivasi kerja yang tidak sesuai dengan standar perusahaan. Maka dari itu tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada SNS sebagai berikut.

- (1) Kinerja karyawan SNS individu per karyawan belum mencapai standar yang telah ditentukan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja yang tidak memenuhi standar perusahaan.
- (2) Tingkat pendidikan pada SNS masih dalam kategori tidak sesuai dengan standar yang ditentukan
- (3) Kurangnya motivasi kerja yang dilakukan oleh SNS masih dalam kategori rendah. Hal ini dilihat dari hasil kuesioner awal dimana dari kesepuluh responden tersebut dapat dikatakan motivasi kerja yang rendah

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dengan identifikasi masalah maka penelitian ini dibatasi untuk meneliti masalah kinerja karyawan, tingkat pendidikan, dan motivasi kerja pada SNS.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

- (1) Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada SNS?
- (2) Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap motivasi kerja pada SNS?

- (3) Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada SNS?
- (4) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada SNS?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang peneliti dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut.

- (1) Tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada SNS.
- (2) Tingkat pendidikan terhadap motivasi kerja pada SNS .
- (3) Tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada SNS.
- (4) Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada SNS.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan 2 (dua) manfaat, yaitu manfaat (1) teoritis dan (2) praktis. Kedua manfaat tersebut dapat diuraikan secara rinci sebagai berikut.

- (1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengetahuan ilmu penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

- (2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan bagi SNS sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil dan menentukan suatu kebijaksanaan mengenai tingkat pendidikan dan motivasi kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

