

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan usaha, setiap perusahaan tidak akan terlepas dari berbagai masalah yang berkaitan dengan fungsi-fungsi kegiatan usahanya, baik itu masalah produksi, personalia, pemasaran maupun usahanya. Masalah tersebut tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya dan harus ditangani secara komprehensif, dengan cara mengkoordinasikan antara fungsi-fungsi dalam satu kesatuan. Masalah yang berkaitan dengan fungsi sumber daya manusia merupakan hal penting dalam perusahaan.

Pada masa perkembangan teknologi dewasa ini tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting karena kinerja dari karyawan sebagai sumber daya manusia dapat mempengaruhi faktor lain. Menyadari bahwa manusia adalah faktor penentu dan menjadi pusat perhatian dalam setiap kegiatan operasionalnya, maka perusahaan dituntut mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Pada umumnya perusahaan lebih cenderung memiliki karyawan yang berpengalaman dengan ditunjang tingkat pendidikan yang memadai. Pendidikan merupakan usaha yang dilakukan secara sadar dengan tujuan menambah wawasan dan keterbukaan dalam meningkatkan kemampuan usaha. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan,

pengertian, atau sikap para karyawan agar lebih dapat menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka.

Pengertian pendidikan kaitannya dengan pekerjaan dapat didefinisikan bahwa “pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka” Sastrohadiwiryo,(2002: 1999). Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Pendidikan berhubungan dengan menjawab *how* (bagaimana) dan *why* (mengapa), dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan dengan teori tentang kinerja. Sekaligus bahwa pendidikan merupakan usaha untuk mengembangkan kemampuan berfikir dari seorang karyawan.

Tingkat pendidikan yang tinggi, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia berkualitas dan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Melalui pendidikan perusahaan dapat memiliki karyawan yang memiliki kompetensi lebih untuk mampu bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan konsumen semakin beragam,oleh sebab itu tingkat pendidikan diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia berkualitas.

Di samping tingkat pendidikan, untuk menghasilkan prestasi kerja yang maksimal diperlukan suatu motivasi kerja. Di dalam perusahaan seorang atasan harus menanggapi kebutuhan dan keinginan karyawan sehingga tercipta kondisi dimana kesejahteraan karyawan terjamin.

Pemberian upah tinggi merangsang karyawan untuk berprestasi, sehingga timbul motivasi kerja yang diharapkan dapat menghasilkan suatu hasil kerja maksimal pula.

Motivasi kerja mempunyai dampak yang cukup besar terhadap prestasi kerja karyawan. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana dia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang prestasi kerja masing-masing individu. Menurut Handoko (2000: 251), “motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”.

Pendapat lain tentang motivasi menjelaskan bahwa motivasi merupakan kerelaan untuk melakukan usaha-usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan organisasi dipersyaratkan oleh kemampuan usaha tadi untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu. Berdasarkan latar belakang pemikiran dipahami bahwa motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang dia inginkan, untuk memenuhi kebutuhan individual seseorang antara lain : kebutuhan untuk merasa aman, kebutuhan terhadap penghargaan dan kebutuhan pendapat.

Karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi kerja yang telah dicapai. Prestasi kerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan oleh semua orang alam kehidupan kerjanya. Seorang karyawan dapat memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitasnya.

Menurut Cooper (dalam Syamsudin, 2006: 159) mengungkapkan prestasi kerja sebagai berikut :

Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau devisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Menurut data di lapangan, jumlah karyawan keseluruhan sebanyak 170 karyawan dengan komposisi kerja menurut tingkat pendidikan, bahwa tingkat pendidikan yang mendominasi adalah tingkat SLTA dari semua bagian dimana karyawan bekerja, terutama pada bagian pramuniaga dan gudang dari keseluruhan karyawan yang bekerja di Goro Assalam Hipermarket Solo.

Goro Assalam Hipermarket Solo sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bisnis retail, berusaha untuk mempertahankan kelangsungan usahanya. Untuk itu masalah sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang cukup serius dalam menghadapi persaingan sekarang ini, karena sumber daya manusia merupakan salah satu kegiatan pokok yang dilakukan perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya, berkembang dan mendapatkan laba.

Namun pada praktiknya masih terdapat permasalahan yang berkaitan dengan tingkat pendidikan dan pemberian motivasi diantaranya adalah : adanya beberapa karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja dan dan untuk segera melakukan pekerjaan agar cepat terselesaikan.

Adapun alasan untuk memilih pokok masalah diatas antaranya adalah :

- 1) Seseorang yang mempunyai pendidikan dan pengalaman kerja tinggi dimungkinkan lebih cenderung untuk melakukan tindakan aktivitas yang efektif guna meningkatkan kinerjanya dan
- 2) Seseorang yang sangat termotivasi akan melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan organisasi, dan seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja, sehingga semakin karyawan termotivasi dalam bekerja maka dimungkinkan semakin naik prestasi kerja yang dicapai karyawan tersebut.

Untuk menunjang keberhasilan tersebut diatas, maka hal penting yang sebaiknya dilaksanakan oleh manager adalah memperhatikan tingkat pendidikan dan memberikan motivasi kepada karyawan, yang semuanya itu diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dari latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini lebih mengarah dengan judul “PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN GORO ASSALAM HIPERMART SOLO”.

B. Pembatasan masalah

Pembatasan yang dikaitkan dengan judul diatas sangatlah luas, sehingga tidak mungkin dari lapangan permasalahan-permasalahan itu dapat terjangkau dan terselesaikan semua. Oleh karena itu perlu adanya pembatasan masalah guna menghindari kesalahpahaman sehingga timbul penafsiran yang berbeda-beda yang akan mengakibatkan penyimpangan judul diatas.

Dalam hal ini penulis membatasi ruang lingkup dan fokus masalah yang diteliti sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan yang meliputi : tingkat pendidikan dasar, tingkat pendidikan menengah, tingkat pendidikan atas dan tingkat pendidikan tinggi untuk meningkatkan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan.
2. Motivasi kerja dalam penelitian ini dibatasi pada motivasi yang dimiliki karyawan dilihat dari : pemberian penghargaan, informasi, pemberian perhatian, persaingan, partisipasi, kebanggaan, uang, prestasi, kekuasaan dan afiliasi.
3. Prestasi kerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang diukur dengan : kualitas pekerjaan, kerjasama dan kehati-hatian, pengetahuan tentang pekerjaan, kesetiaan, dapat tidaknya diandalkan, dan inisiatif karyawan.

C. Perumusan Masalah

Perumusan masalah atau yang sering disebut problematika merupakan bagian penting yang harus ada dalam penulisan karya ilmiah. Menurut Arikunto (2006:57) “problematika adalah bagian pokok dari suatu kegiatan penelitian”. Maka sebelum melakukan penelitian, harus diketahui lebih dahulu permasalahannya akan lebih terarah dan terfokus.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang dijadikan pokok masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan di Goro Assalam Hipermarket Solo Tahun 2010 ?
2. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Goro Assalam Hipermarket Solo Tahun 2010 ?
3. Adakah pengaruh secara bersama-sama antara tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Goro Assalam Hipermarket Solo Tahun 2010?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan di atas maka tujuan yang hendak dicapai antara lain :

1. Untuk memperoleh fakta-fakta tentang ada tidaknya pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan di Goro Assalam Hipermarket Solo Tahun 2010?

2. Untuk memperoleh fakta-fakta tentang ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Goro Assalam Hipermarket Solo Tahun 2010?
3. Untuk memperoleh fakta-fakta tentang ada tidaknya pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Goro Assalam Hipermarket Solo Tahun 2010?

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para akademis dan para praktisi pendidikan.

1. Bagi karyawan
 - a. Untuk menambah dan memperluas pengetahuan yang berhubungan dengan masalah tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan prestasi kerja karyawan.
 - b. Untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya prestasi kerja dalam bekerja.
2. Bagi Hypermart
 - a. Sebagai bahan masukan mengenai arti pentingnya tingkat pendidikan dan motivasi kerja dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan.
 - b. Sebagai bahan pertimbangan dalam rekrutmen karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Sebagai dasar bagi peneliti lainnya untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.