

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam masyarakat berkembang, Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting dimana Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi yang dapat diwujudkan menjadi potensi yang nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Pada setiap organisasi/perusahaan faktor tenaga kerja manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia yang bermutu serta penetapan sistem pengelolaan yang baik berarti perlu dilakukan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, pembinaan, pengembangan, pemuasan, dan pemanfaatan sebaik-baiknya. Dan nampaknya pada manajemen sekarang ini, bagaimanapun kompleksnya dan sesederhananya suatu bentuk usaha, manusia (Sumber Daya Manusialah) yang menjadi inti sekaligus kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Meski organisasi sebagai badan usaha dalam menjalankan tugasnya telah banyak menggunakan peralatan teknologi tinggi, namun tidak akan dapat menggantikan fungsi dan kedudukan tenaga kerja. Dengan melihat hal tersebut maka penting bagi organisasi untuk menggunakan tenaga kerja yang mempunyai kinerja yang tinggi, profesional serta mempunyai kesadaran akan

tanggung jawab bekerja lebih baik dan maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam mencapai kinerja pegawai faktor sumber daya manusia sangat dominan pengaruhnya.

Sumber daya manusia yang berkualitas bisa dilihat pada hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah bagaimana seorang pegawai mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana cara mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia bisa menjadi pusat persoalan organisasi ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal. Mengingat keberadaan manusia (tenaga kerja) dalam perusahaan banyak berlomba-lomba memberdayakan potensi pegawainya guna mencapai tingginya kinerja. Kinerja yang dicapai pegawai pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator organisasi dalam menentukan pencapaian hasil kerja. Kualitas sumber daya tidak terlepas adanya penempatan posisi tenaga kerja agar sesuai dengan keahlian dan pendidikan agar tujuan organisasi tercapai secara optimal. Pendidikan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi atau

peusahaan. Dengan pendidikan, dapat diperoleh gambaran tentang pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki tenaga kerja.

Secara umum dapat dikatakan tingkat pendidikan seorang pegawai dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Memang sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum, bahwa jenis dan tingkat pendidikan seorang pegawai yang biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang karyawan. Mungkin masih banyak yang mempengaruhi kemampuan seorang karyawan selain tingkat pendidikan.

Melalui pendidikan seseorang akan memiliki pengetahuan yang luas wawasan yang lebih maju dan lebih kreatif, sehingga dapat menjadi motivasi untuk bekerja dengan cara yang lebih baik. Semakin besar kesempatan untuk mendapatkan peluang kerja. Namun demikian, masih banyak organisasi belum menyadari peran serta pegawai sebagai asset yang utama dalam menentukan keberhasilan organisasi. Banyak organisasi yang salah mengartikan peranan karyawan atau pegawai hanya sebagai alat produksi belaka, dimana mereka dituntut untuk bekerja dan mencurahkan pikiran untuk mencapai tujuan organisasi tanpa memperhatikan tingkat pengetahuan yang dimilikinya.

Ruang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang telah memiliki pengalaman yang luas, baik hambatan maupun keberhasilannya. Durasi masa kerja yang lama juga akan membentuk pola kerja yang efektif, karena sebagai kendala yang muncul akan dapat dikendalikan berdasar

pengalamannya, sehingga pegawai yang berpengalaman akan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaiknya.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. “Kemampuan, kecakapan dan ketrampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimilikinya” (Malayu, 2003: 92).

Dapat kita pahami bahwa dengan pengalaman yang dimiliki, seorang karyawan juga sudah mempunyai ketrampilan dan tahu cara yang tepat untuk menyelesaikan tugasnya. “Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya, antara lain : oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi” (Manullang & Marihot, 2001: 188). Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang luas dan didukung dengan pengalaman kerja yang dimilikinya, maka seseorang karyawan sudah memiliki nilai plus dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Kinerja yang dicapai pegawai pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi akan berjalan lancar bila semua jasa yang disumbangkan para individu kepada organisasi mendapat perhatian dan imbalan yang seimbang. Pegawai sebagai sumber daya manusia memerlukan suatu yang dapat memacu dan mendorong

keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat atau memerlukan motivasi yang besar sehingga dapat tercapai hasil yang diinginkan organisasi.

Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan. Pemberian motivasi juga berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mampu mengembangkan kemampuan dan merupakan dorongan semaksimal mungkin pegawai untuk berprestasi.

Motivasi atau dorongan kerja merupakan suatu hal yang penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. “Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi” (Malayu, 2003 : 92). Tanpa adanya motivasi dari karyawan, dapat terjadi tujuan yang selama ini telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari karyawan maka hal tersebut dapat menjadi satu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi dan mempunyai pengalaman kerja pasti mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja, sehingga dengan hasil kerja yang baik mereka akan mendapat upah atau gaji yang tinggi dari apa yang mereka lakukan. Akan terdapat kemungkinan juga bahwa pegawai yang sudah berpengalaman akan menuntut imbalan yang tinggi berdasarkan harapan dan persepsi mereka tentang imbalan yang wajar dan layak diterimanya.

Peningkatan kinerja tentu saja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti tingkat pendidikan, masa kerja, maupun motivasi kerja. Diantara faktor-faktor tersebut maka perlunya dikaji apakah tingkat pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi. Berdasar hal tersebut maka penulis berusaha melakukan penelitian dengan judul: **“KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI TINGKAT PENDIDIKAN, MASA KERJA, DAN MOTIVASI KERJA DI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN WONOGIRI”**.

B. Pembatasan Masalah

Dari latar belakang yang telah dikemukakan diatas tidak semuanya akan dibahas dalam penelitian ini. Tujuan dari pembatasan masalah adalah untuk mempermudah arah dan maksud penelitian ini dilaksanakan. Masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada:

1. Tingkat pendidikan, meliputi jenjang pendidikan pegawai atau bentuk lain yang sederajat, SMA, Diploma, Sarjana.
2. Masa Kerja, meliputi lama bekerja pegawai di Kantor Pertanahan Wonogiri.
3. Motivasi kerja, disini dibatasi pada : motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

4. Kinerja pegawai, meliputi Kesetiaan, Kedisiplinan, Kejujuran, Kreativitas, Kepemimpinan, Kepribadian, Efektivitas dan efisiensi, Otoritas dan tanggung jawab, Inisiatif.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, serta pembatasan masalah seperti yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?

D. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini perlu adanya tujuan yang berfungsi sebagai acuan pokok terhadap masalah yang akan diteliti, sehingga peneliti akan dapat bekerja secara terarah dalam mencari data sampai pada langkah pemecahan masalah. Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat bagi penulis untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan dibidang penelitian.

b. Bagi BPN

Penelitian ini dijadikan masukan dan bahan pertimbangan dalam kebijakan dan memperhatikan kemajuan pegawai.

c. Bagi Pegawai

Diharapkan dengan penelitian ini bisa meningkatkan kinerja dan memotivasi untuk lebih giat bekerja.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi dan acuan ataupun referensi bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

b. Bagi Insntansi-instansi Terkait

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi rujukan oleh instansi terkait sebagai pengetahuan dan sebagai acuan dalam pengambilan kebijakan yang berhubungan dengan dunia kerja.

F. Sistematika Skripsi

Untuk mengetahui gambaran dari skripsi ini maka disusun sistematika skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini memuat tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan tentang tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai, dan hubungan tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi kerja dengan kinerja pegawai, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang pengertian pengertian metode penelitian, jenis-jenis metode penelitian, penentuan objek penelitian, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, uji Instrument, uji prasyarat analisis dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum kantor pertanahan, uji coba (*try out*) angket, pengujian prasyarat analisis, teknik analisis data, Pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN