

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Pada era globalisasi saat ini persaingan pasar sangatlah ketat, dengan banyak berdirinya perusahaan-perusahaan besar yang menambah persaingan pada pasar. Dengan bertambahnya perusahaan-perusahaan tersebut maka akan mengurangi keuntungan dari perusahaan. Tekanan kompetitif ini menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Adaptasi lingkungan ini bisa berarti dalam hal lingkungan dalam perusahaan dan lingkungan di luar perusahaan. Lingkungan dalam perusahaan dapat berarti bagian-bagian administrasi atau yang berhubungan dengan tenaga kerja. Seiring dengan berubahnya komposisi dari tenaga kerja, berubah pula nilai-nilai kolektif, tujuan dan kebutuhan sumber daya manusia. Perusahaan harus memonitor perubahan kebutuhan tersebut jika mereka ingin mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Secara umum dapat diketahui tujuan berdirinya suatu perusahaan adalah mendapatkan keuntungan yang semaksimal mungkin. Demi mewujudkan hal tersebut perusahaan harus memiliki sumber daya yang mendukung kegiatan perusahaan seperti bahan baku, mesin, peralatan, dan tenaga kerja atau karyawan. Selain itu, demi kelangsungan perusahaan harus didukung oleh kinerja karyawan yang maksimal demi kelangsungan

perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Mengetahui bahwa kinerja karyawan sangat penting maka perusahaan harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan cara melakukan seleksi yang tepat dan bijak pada saat penerimaan karyawan. Pada umumnya perusahaan-perusahaan cenderung memilih karyawan yang mempunyai berkualitas, berketerampilan, berpengalaman dan berpendidikan yang memadai. Pendidikan merupakan usaha yang dilakukan secara sadar dengan tujuan menambah wawasan dan keterbukaan dalam meningkatkan kemampuan usaha. Pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting, dimana pendidikan tersebut tidak dapat dipisahkan dari kehidupan seseorang baik dalam keluarga, masyarakat dan bangsa. Tujuan dari pendidikan adalah menciptakan seseorang yang berkualitas dan berkarakter sehingga memiliki pandangan yang luas ke depan untuk mencapai suatu cita-cita yang diharapkan dan mampu beradaptasi secara cepat dan tepat di berbagai lingkungan.

Negara Indonesia sebagai negara berkembang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu usaha menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah melalui pendidikan, baik pendidikan non formal (masyarakat), pendidikan formal (sekolah) maupun pendidikan

informal (keluarga). Terutama pada pendidikan formal yang memberikan kontribusi cukup besar kepada seseorang dalam kemampuan akademis, sehingga harus ada peningkatan baik kualitas maupun kuantitas pendidikannya. Pendidikan formal yang ditempuh nantinya akan memberikan kemampuan dan pengembangan diri dalam bidang pekerjaannya. Menurut UU No. 20 Tahun 2003 proses pendidikan formal memiliki jenjang-jenjang atau tingkatan sekolah yaitu jenjang dasar (SD/ MI, SMP/ MTs), jenjang menengah (SMA/ SMK/ MA), jenjang perguruan tinggi.

Pada setiap tingkatan-tingkatan pendidikan setiap individu akan mendapatkan suatu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan dan akan terus bertambah dengan seiring dengan tingkatan yang dilalui. Tingkat pendidikan yang tinggi, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia berkualitas. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan yaitu keuntungan yang maksimal. Melalui pendidikan juga, perusahaan dapat memiliki karyawan yang memiliki kompetensi lebih untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain.

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 dalam Yunita (2011:2). Pendidikan di sini dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan atau permasalahan-permasalahan yang nantinya muncul dalam

lingkungan kerjanya. Selain itu pendidikan juga dapat mengembangkan karakter, pemikiran dan pemahaman mengenai pekerjaannya.

Dengan adanya pendidikan yang kualitas maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Di mana sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Maka sumber daya manusia perlu diarahkan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Sumber daya manusia sendiri merupakan suatu aset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya yang ada dalam perusahaan bekerja. Dengan kata lain kinerja perusahaan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimiliki.

Oleh karena itu, perusahaan lebih menekankan pada sumber daya manusia agar lebih berkualitas untuk mengoperasionalkan teknologi-teknologi atau alat-alat yang dipakai dalam pekerjaannya. Mengingat pada pengalaman-pengalaman negara-negara yang maju seperti Jerman, Inggris, Jepang, Amerika Serikat, serta negara-negara industri baru seperti Korea Selatan dan Taiwan, menunjukkan bahwa pertumbuhan mereka sebagian besar didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan mampu mengoperasionalkan teknologi (Faturachman dan Ambar, 2010:1). Selain itu upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia harus terus-menerus ditingkatkan.

Peranan perusahaan juga diperlukan dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusianya. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui kegiatan

peningkatan kemampuan keterampilan individu tenaga kerja antara lain pelatihan, pendidikan/pengembangan, meningkatkan pengalaman kerja, dan kebijakan manajemen. Sedangkan upaya peningkatan kualitas tenaga kerja menurut Rusdianto (2008:1) ada dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal tersebut meliputi upaya memperbaiki kinerja, kebijakan dalam perencanaan SDM perusahaan, lingkungan kerja perusahaan. Sedangkan faktor eksternal berasal dari luar perusahaan seperti, perubahan kebijakan/peraturan pemerintah, kemajuan dan perkembangan teknologi dan kondisi perekonomian yang berkembang.

Mengingat sedemikian pentingnya kualitas sumber daya manusia, maka pihak perusahaan perlu menyeleksi para pelamar pekerjaan dengan cermat dan teliti. Maka dengan demikian dalam proses seleksi pegawai, pembinaan, pelatihan dan analisa jabatan menjadi suatu proses yang sebaiknya dilakukan agar menunjang kinerja seseorang yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk menunjang keberhasilan tersebut di atas, maka hal penting yang sebaiknya dilaksanakan oleh manager adalah memperhatikan tingkat pendidikan dan kualitas sumber daya manusia, yang semuanya itu diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini lebih mengarah dengan judul “PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SWALAYAN LUWES PURWODADI”.

B. Pembatasan Masalah

Pembatasan yang dikaitkan dengan judul di atas sangatlah luas, sehingga perlu adanya pembatasan masalah guna menghindari kesalahpahaman agar tidak timbul penafsiran yang berbeda-beda yang akan mengakibatkan penyimpangan judul di atas.

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, dan tingkat pendidikan tinggi
2. Kualitas sumber daya manusia, dalam penelitian ini dibatasi pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karyawan dilihat dari : Pengetahuan, keterampilan dan keahlian, pelatihan, kemampuan fisik.
3. Kinerja karyawan, dalam penelitian ini dibatasi pada dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang diukur dengan : kualitas dan kuantitas pekerjaan, inisiatif dan inovasi, ketepatan waktu, kerjasama.

C. Perumusan Masalah

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

1. Apakah ada pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Swalayan Luwes Purwodadi ?

2. Apakah ada pengaruh antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Swalayan Luwes Purwodadi ?
3. Apakah ada pengaruh antara tingkat pendidikan dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Swalayan Luwes Purwodadi ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini berdasarkan perumusan masalah di atas sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Swalayan Luwes Purwodadi.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Swalayan Luwes Purwodadi.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara tingkat pendidikan dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Luwes Swalayan Purwodadi.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini disusun bukan tanpa manfaat yang berarti, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi :

1. Bagi karyawan
 - a. Untuk menambah dan memperluas pengetahuan yang berhubungan dengan masalah tingkat pendidikan, kualitas sumber daya manusia, dan kinerja karyawan.
 - b. Untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya kinerja.

2. Bagi Swalayan Luwes

- a. Sebagai bahan masukan mengenai arti pentingnya tingkat pendidikan dan kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Sebagai bahan pertimbangan dalam rekrutmen karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai dasar bagi peneliti lainnya untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.