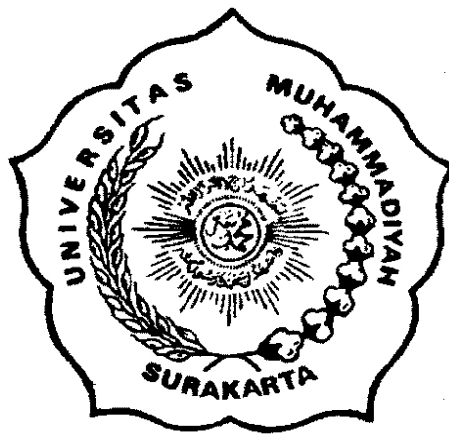


**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI BAGIAN SPINNING
PADA PT HANIL INDONESIA
BOYOLALI TAHUN 2008**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Guna mencapai derajat Sarjana S-1
Progdi Pendidikan Akuntansi



Disusun Oleh :

ANIK MULYAWATI

A210 050 004

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2008

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ketatnya persaingan disegala bidang saat ini, menuntut manusia mengembangkan potensi pribadinya masing - masing. Negara dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi negara maju, namun sebaliknya ketika suatu negara tidak mempunyai sumber daya manusia berkualitas. Saat itu pula menjadi negara yang kurang maju. Jalur pendidikan merupakan langkah awal untuk membentuk manusia berprestasi di segala bidang.

”Pendidikan nasional sebagai wahana dan sarana pembangunan negara dan bangsa dituntut mampu mengantisipasi proyeksi kebutuhan masa depan” (Jumali,dkk, 2004: 53). Tuntutan tersebut sangat bergayut dengan aspek - aspek penataan pendidikan nasional yang bertumpu pada basis kehidupan masyarakat secara komperhensif.

Setiap sistem pendidikan yang sehat selalu berusaha memahami zamannya dan berusaha pula memenuhi tuntunan - tuntunannya. “Sistem pendidikan yang dewasa selalu berusaha mempersiapkan masyarakat yang dilayaninya mengembangkan wawasan - wawasan baru untuk mengakomodasikan perubahan - perubahan yang tampak akan datang” (Buchori, 2001: 25).

Pendidikan merupakan sebagian dari kehidupan masyarakat dan juga sebagai dinamostator masyarakat itu sendiri. Memang kita semua mengetahui betapa sektor pendidikan selalu berkembang dalam berbagai sektor

pembangunan lainnya bukan saja karena sektor konsumtif, juga karena pendidikan adalah penjaga keamanan masyarakat itu sendiri yang bisa digunakan sebagai dasar mencari pekerjaan. Karena pekerjaan merupakan hal yang penting untuk mempertahankan kelangsungan hidup manusia.

Tujuan pendidikan merupakan salah satu komponen utama pada sistem pendidikan. “Dengan tujuan pendidikan diharapkan proses pendidikan dapat mencapai hasil secara efektif dan efisien”(Fattah, 2001: 5). Apalagi kehidupan manusia dewasa ini telah mengglobal sehingga tidak bisa mengelak dari perubahan- perubahan yang selalu berubah. Baik buruknya kualitas sumber daya manusia Indonesia saat ini tidak mutlak ditentukan oleh pendidikan yang diraihinya, apakah pendidikan menengah, akademik maupun sarjana atau bahkan megister dan doktor, tetapi kualitas sumber daya manusia dapat dilihat seberapa besar keahlian dan pengalaman kerja yang dimilikinya. Dalam hubungan dengan motivasi kerja, pendidikan tidak mempunyai pengaruh yang sangat besar atau dominan karena setiap orang mempunyai motivasi yang berbeda- beda.

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).

Aplikasi teori motivasi tidak hanya berlaku setelah dan selama para pekerja bekerja dalam organisasi, akan tetapi bahkan sebelumnya mereka memasuki organisasi. “Artinya pimpinan organisasi harus sudah memikirkan tenaga kerja yang bagaimana dibutuhkannya dan perlakuan yang bagaimana akan diberikan kepada mereka selama mereka mengabdikan dirinya kepada organisasi yang bersangkutan”(Siagian, 2004: 191).

Dalam hal penerimaan karyawan, pihak perusahaan harus benar - benar jeli dalam melaksanakan seleksi kepada para karyawan yang akan diterima dan dipekerjakan di perusahaannya. “Dalam organisasi perusahaan, manusia merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi“ (Sudarsono, 2001:73). Sebuah perusahaan yang menjadikan sedemikian sebagaimana tenaga yang potensial, dibutuhkan syarat - syarat tertentu yang harus dimiliki oleh para karyawannya bahkan dalam hal penerimaan karyawan diperlukan ketelitian dalam hal penyeleksian karyawan barunya.

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan - tujuan tertentu yang hendak dicapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi yang utamanya adalah melakukan perencanaan sumber daya manusia, pada intinya terfokus pada langkah - langkah tertentu yang diambil oleh manajer atas tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.

Dalam penerimaan karyawan, “kualifikasi pekerja yang dibutuhkan untuk memangku suatu jabatan, seperti pendidikan, pengalaman, ketrampilan

yang harus dimiliki” (Sudarsono, 2001: 74). 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.

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).

Pendidikan merupakan proses belajar seseorang dari mereka lahir hingga dewasa. Pendidikan berfungsi untuk mengasah dan menambah ilmu agar seorang bisa mengikuti perkembangan zaman. Fungsi lain pendidikan adalah untuk bekal kita agar senantiasa beriman dan berbuat baik. Dalam hal ini adalah pendidikan agama, maka diharapkan semua orang bisa mengenyam pendidikan dengan baik.

Secara umum dapat dikatakan tingkat pendidikan seorang karyawan 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 karyawan yang biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang karyawan. Mungkin masih banyak yang mempengaruhi kemampuan seorang karyawan selain tingkat pendidikan. “Artinya tidak mustahil seseorang yang

sesungguhnya memiliki tingkat kemampuan intelektual yang cukup tinggi tidak mengecap pendidikan yang tinggi”(Siagian, 2001:127).

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.

“Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan - kegiatan dalam pencapaian tujuan”(Malayu, 2003: 52). Pemberian motivasi juga berarti memberikan kesempatan pada karyawannya untuk mampu mengembangkan kemampuannya dan merupakan dorongan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat atau berproduksi dengan begitu kinerja karyawan akan lebih baik bila dibandingkan tanpa pemberian motivasi satupun pada perusahaan. Motivasi mengandung tiga hal yang amat penting (Siagian, 2004: 191).

1. Pemberian motivasi akan efektif apabila dalam diri para bawahan yang digerakkan itu terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi tujuan pribadipun akan ikut tercapai bisa disebut motif individualistik.

2. Jika seorang termotivasikan, yang bersangkutan akan berusaha keras untuk melakukan sesuatu.
3. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri dan dari luar diri seseorang yang bersangkutan.

“Berbagai teori motivasi memberi petunjuk bahwa setiap orang ingin mengembangkan kemampuannya sehingga potensi yang dimilikinya berubah menjadi kemampuan efektif” (Siagian, 2001: 165). Telah banyak diketahui bahwa salah satu cara untuk mengubah potensi seseorang menjadi kemampuan nyata adalah pendidikan. Dengan tingginya tingkat pendidikan seorang karyawan, maka memungkinkan untuk meragukan kemampuan seorang karyawan adalah sangat kecil.

Tidak kalah pentingnya juga, selain pendidikan, pengalaman kerja juga menjadi pertimbangan tersendiri bagi perusahaan. Masa kerja yang cukup lama juga akan membentuk pola kerja yang efektif. Dengan adanya pengalaman kerja dari karyawan dipandang mampu melaksanakan pekerjaan atau cepat menyesuaikan dengan pekerjaannya, sekaligus tanggung jawab yang telah diberikan padanya. Dengan kata lain semakin sering berpengalaman menyelesaikan tugas yang sama.

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. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya untuk melaksanakan tugas - tugasnya.

Dalam hal upaya menumbuh kembangkan serta meningkatkan motivasi para karyawannya, sebaiknya para manajer mengetahui hal - hal yang sekiranya dapat mendorong para karyawannya untuk mau bekerja dengan lebih bersemangat dan bergairah. Seperti pendapat beberapa ahli yang menyatakan : “motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan”(Reksohadiprojo, 1999: 252).

Motivasi yang tepat dan baik akan mampu meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja para karyawan dan pada akhirnya akan tercapai produktivitas kerja yang tinggi sehingga keuntungan perusahaan akan tercapai secara maksimal. “motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan”(Malayu, 2003: 92).

Seorang karyawan 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 karyawan yang sudah berpengalaman akan menuntut imbalan yang tinggi berdasarkan harapan dan persepsi mereka tentang imbalan yang wajar dan layak diterimanya.

Perusahaan seperti PT Hanil Indonesia, Boyolali merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Spinning, Utility dan Dyeing. Perusahaan tersebut harus bersaing dengan perusahaan lainnya yang bergerak dibidang yang sama, sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang berpendidikan tinggi dan juga berpengalaman dibidangnya masing- masing.

Tidak menutup kemungkinan bahwa motivasi dari masing- masing karyawan PT Hanil adalah berbeda, semua tergantung pada kebutuhan dari masing- masing karyawan. Namun dapat kita pahami bahwa setiap individu karyawan adalah wajar jika mempunyai motivasi yang berbeda dalam pekerjaannya. Semua kembali pada kebutuhan dari masing- masing karyawan dan bagaimana cara PT Hanil dalam dalam memotivasi karyawan, mungkin saja “tertanam didalam definisi motivasi, bahwa kebutuhan individu itu sesuai (kompatibel) dan konsisiten dengan tujuan organisasi”(Robbins, 2001: 167).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis sangat tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut, maka penulis mengambil judul **“PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI BAGIAN SPINNING PADA PT HANIL INDONESIA, BOYOLALI TAHUN 2008”**.

B. Pembatasan Masalah

Masalah yang berkaitan diatas sangatlah luas dan cukup kompleks sehingga tidak mungkin untuk diteliti dalam sekaligus. Untuk itu guna menghindari suatu kesalah pahaman sehingga timbul penafsiran yang berbeda-beda yang akan mengakibatkan penyimpangan terhadap judul diatas, maka perlu ada pembatasan masalah sehingga permasalahan jelas dan kesalahan dapat dihindari.

Dalam hal ini penulis membatasi ruang lingkup dan fokus masalah yang diteliti sebagai berikut : Tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja karyawan pada PT HANIL INDONESIA Boyolali, pada bagian Spinning tahun 2008.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan :

1. Apakah ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap motivasi kerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan merupakan hal yang penting dalam suatu penelitian sehingga dengan tujuan penelitian akan dapat bekerja keras secara terarah dan baik dalam mencari data dan pemecahan masalah, adapun tujuan masalah tersebut adalah : untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Hanil Indonesia Boyolali.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan adalah :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan maupun bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui tentang salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

2. Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan agar karyawan mempunyai semangat dalam bekerja disuatu perusahaan

3. Bagi pihak lain.

Sebagai bahan acuan untuk penelitian lebih lanjut.

F. Sistematika Skripsi

Dalam hal ini penulis akan menggambarkan sedikit tentang materi yang akan penulis teliti :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi Latar belakang masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang definisi motivasi, isi teori motivasi, jenis – jenis motivasi, tujuan pemberian motivasi, indikator motivasi, definisi pendidikan, jenjang pendidikan formal, tujuan pendidikan, hubungan pendidikan dengan motivasi, indikator pendidikan, definisi pengalaman kerja, faktor - faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja, manfaat pengalaman kerja, hubungan pengalaman dengan motivasi kerja karyawan, indikator pengalaman kerja, hubungan tingkat pendidikan, pengalaman kerja dengan motivasi kerja karyawan, kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang Metode penelitian, macam- macam metode penelitian, Metode penentuan objek penelitian, metode pengumpulan data, metode analisis data, Populasi, Sampel, Sampling, Variabel Penelitian, Uji Instrument, Uji Prasyarat Analisis, Teknik Analisis Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian, data dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dan saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN