

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi seperti sekarang ini, tidak hanya sarana komunikasi dan teknologi saja yang berkembang dengan pesat. Pelayanan jasa dan sarana transportasi pun mengalami banyak kemajuan, contohnya seperti penggunaan jasa pengiriman barang yang dapat kita kirimkan kemana saja dalam waktu yang singkat. Tidak mengherankan jika pelaku bisnis atau orang-orang yang mempunyai sistem kerja yang cepat memerlukan segala sesuatu yang efisien untuk menunjang kegiatan mereka. Bahkan mahal nya biaya pun tidak menjadi masalah bagi mereka yang menginginkan kemudahan dan ketepatan waktu (Riswara, 2006:2).

Seperti orang yang senang bepergian jauh untuk melakukan perjalanan wisata ataupun berbisnis, mereka dapat memanfaatkan alat transportasi yang paling cepat dan efisien, yaitu menggunakan pesawat udara. Seiring berjalannya waktu banyak maskapai baru yang muncul dengan masing-masing keunggulan dan harga yang bervariasi. Tentu saja dengan adanya sarana transportasi pesawat udara yang cepat maka pengguna jasa transportasi pesawat udara pun bertambah.

Dengan adanya alat transportasi yang menunjang seperti pesawat terbang, maka akan membantu menggali potensi pariwisata yang dimiliki oleh Indonesia. Begitu pun juga PT. Angkasa Pura I Surakarta yang

berada di Bandara Udara Internasional Adi Soemarmo. Jawa Tengah yang terkenal dengan budaya dan pariwisatanya menyimpan banyak kekayaan yang dapat diekslore dan dikembangkan. Wisata alam, sejarah, budaya dan kuliner ada di seluruh sudut wilayah Jawa Tengah khususnya di wilayah eks Karesidenan Surakarta. Keraton Kasunanan dan Pura Mangkunegaran yang saat ini masih berdiri megah merupakan peninggalan sejarah dan budaya yang sangat lekat dengan kota Solo. Selain tempat yang strategis, PT. Angkasa Pura I (Persero) Suralarta ini juga memiliki ciri khas sejarah dan nilai budaya yang etnik, khususnya budaya Jawa.

Terkait dengan memberikan pelayanan dan kenyamanan yang maksimal tentu saja PT. Angkasa Pura I (Persero) Surakarta akan terus menggali potensi para karyawan agar memiliki kinerja yang tinggi. Munculnya kinerja karyawan yang tinggi tidak lepas dari adanya motivasi kerja dari karyawan itu sendiri. Pemberian motivasi berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mampu mengembangkan kemampuannya dan merupakan dorongan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat atau memproduksi, dengan begitu pengalaman kerja karyawan akan lebih baik bila dibandingkan tanpa pemberian motivasi satupun pada suatu perusahaan. Pembangunan sistem motivasi bermutu dapat membantu organisasi meningkat kemampuan dan nilai kompetitifnya. Perusahaan besar semakin banyak melihat motivasi dan motivasi untuk mempertahankan karyawan dan karyawan mereka meningkatkan daya saing perusahaan.

Motivasi kerja karyawan sangat penting untuk ditingkatkan karena merupakan kunci keberhasilan dalam pembangunan perusahaan. 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. 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 karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya. 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 cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2011: 92).

Timbulnya motivasi dalam bekerja dapat mendorong semangat kerja, kuat lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan karena adanya faktor tantangan yang terkandung dalam pekerjaan, sehingga karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas kerja. Bila tidak ada tantangan

dalam pekerjaan karyawan akan cepat merasa bosan, tidak bergairah dan malas-malasan dalam bekerja. Jadi adanya tantangan dalam pekerjaan akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi. Banyak faktor yang mempengaruhi tingginya motivasi kerja seorang karyawan seperti dalam penelitian ini akan menganalisis tingkat pendidikan, pengalaman kerja serta pendapatan yang karyawan terima selama bekerja di perusahaan tersebut.

Telah banyak diketahui bahwa salah satu cara untuk mengubah potensi seseorang menjadi kemampuan nyata adalah pendidikan. Tingkat pendidikan merupakan langkah awal untuk membentuk manusia berprestasi di segala bidang. Pendidikan mempunyai peranan sangat penting bagi kehidupan seseorang, hal ini disebabkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin luas pengetahuannya dan analisisnya, yang pada akhirnya akan mampu memecahkan segala permasalahan yang dihadapinya. Dengan kata lain pendidikan memberikan prasyarat bagi kemampuan seorang pegawai untuk memperbaiki kualitasnya yaitu kualitas untuk menjalankan tugas yang diembannya tersebut. Semakin tingginya tingkat pendidikan seorang karyawan, maka kemungkinan untuk meragukan kemampuan seorang karyawan sangat kecil. Handayani (2010: 18) berpendapat bahwa dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang 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. Melalui pendidikan yang tinggi mampu meningkatkan motivasi kerja

karyawan. Banyak manfaat yang diperoleh jika seseorang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi diantaranya adalah 1) meningkatnya kedisiplinan sehingga mampu berperilaku baik, 2) meningkatnya moral kerja dimana jika tingkat pendidikan sesuai dengan kebutuhan maka akan menciptakan hubungan yang harmonis dan meningkatkan semangat kerja, 3) menurunnya pengawasan jika kedisiplinan dan moral kerja tinggi maka pimpinan tidak perlu membuang waktu hanya untuk mengawasi gerak-gerik karyawan, 4) meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas karyawan, 5) mengembangkan pertumbuhan pribadi karyawan. Peningkatan motivasi dapat diketahui dari hasil pelaksanaan tugasnya, artinya semakin tinggi hasil karyawan dalam melaksanakan tugas maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya.

Seperti hasil penelitian Sarinadi (2014) telah membuktikan bahwa tingkat pendidikan mampu mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja seorang karyawan. Ditambahkan hasil penelitian dari Arfin K (2012) bahwa perusahaan akan selalu mendorong karyawannya untuk meningkatkan jenjang pendidikan. Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin meningkatkan motivasinya dalam bekerja dan berdampak positif pada produktifitas kerja, karena penguasaan Ipteknya yang semakin bagus. Němečková (2012) menambahkan dalam penelitiannya bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan sangat penting untuk meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Karyawan menyadari bahwa mereka harus menjadi lebih fleksibel dan mampu beradaptasi dengan kondisi baru agar tetap kompetitif. Oleh karena itu, mereka ditekan untuk lebih mendidik diri mereka sendiri.

Karyawan yang sudah terbiasa dengan pendidikan lanjutan dan melakukan pelatihan secara otomatis mereka bekerja menjadi lebih profesional.

Tidak kalah pentingnya juga, selain tingkat pendidikan, pengalaman kerja juga menjadi pertimbangan tersendiri bagi perusahaan dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Manulang (2011: 188) menjelaskan bahwa 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. Dapat kita pahami dengan pengalaman yang dimiliki, seseorang karyawan juga sudah mempunyai keterampilan dan tahu cara yang tepat untuk menyelesaikan tugasnya. Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang di milikinya, antara lain: oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi.

Hasil penelitian Widyastuti (2014) menemukan bukti empiris bahwa semakin banyak pengalaman kerja seorang karyawan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan itu sendiri. Dengan adanya bermacam-macam jenis pengalaman kerja akan membantu kelancaran didalam menyelesaikan pekerjaan di dalam suatu perusahaan, dengan kata lain karyawan yang berpengalaman akan berpeluang lebih besar untuk berprestasi dan akan mempunyai motivasi kerja yang tinggi pula. Mohebbifar et al (2014) menambahkan bahwa hasil penelitian mereka diketahui pengalaman kerja seseorang berpengaruh terhadap motivasi kerja seorang karyawan, dimana tingkat motivasi untuk setiap karyawan berbeda-beda berdasarkan

pengalaman kerja mereka. Perencanaan untuk memuaskan kebutuhan motivasi karyawan harus dilakukan berdasarkan pemahaman yang tepat mengenai faktor motivasi bagi karyawan. Prioritas motivasi karyawan sebagian besar bersifat material dan fisiologis. Widiartha (2013) dalam penelitiannya berpendapat bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan dengan semangat atau motivasi kerja karyawan.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah pendapatan karyawan. Menurut Suparmoko (dalam Ma'arif, 2013) pendapatan adalah jumlah seluruh penghasilan atau penerimaan yang diperoleh baik berupa gaji atau upah maupun pendapatan dari usaha dan ditambah dengan tunjangan berdasarkan tingkat golongannya selama satu bulan. Biasanya yang membedakan pendapatan karyawan adalah adanya tambahan uang dari insentif atau premi yang diberikan kepada karyawan karena telah bekerja melampaui target dan waktu yang telah ditentukan. Dengan semakin tinggi pendapatan yang diperoleh karyawan terlebih lagi sesuai dengan yang diharapkannya, maka akan semakin meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Seperti yang telah dibuktikan oleh Wulandari (2008) dimana hasil penelitiannya diketahui bahwa pendapatan berhubungan positif dengan motivasi berprestasi karyawan. Nasrudin dkk (2011) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa pendapatan mempengaruhi motivasi dalam bekerja. Begitu juga hasil penelitian Kamal dan Widianti (2016) yang membuktikan bahwa gaji

berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Semakin tinggi pendapatan yang diperoleh maka semakin tinggi pula motivasi dalam bekerja.

Proses untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik dan unggul, yang tentunya dapat mendukung perusahaan menjadi lebih unggul. Oleh karena itu, perlu adanya tingkat pendidikan yang tinggi dan sesuai kebutuhan perusahaan, karyawan yang berpengalaman serta pendapatan yang sesuai harapan karyawan. Sehingga karyawan akan merasa dihargai dan lebih termotivasi, dampaknya adalah kinerja karyawan akan lebih baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis ingin menganalisis tentang hubungan antara tingkat pendidikan, pengalaman dan pendapatan dengan motivasi kerja karyawan yang dilakukan pada karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Surakarta.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan motivasi kerja karyawan?
2. Apakah ada hubungan antara pengalaman kerja dengan motivasi kerja karyawan?
3. Apakah ada hubungan antara pendapatan dengan motivasi kerja karyawan?
4. Apakah ada hubungan antara tingkat pendidikan, pengalaman dan pendapatan dengan motivasi kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis hubungan antara tingkat pendidikan dengan motivasi kerja karyawan.
2. Menganalisis hubungan antara pengalaman dengan motivasi kerja karyawan.
3. Menganalisis hubungan antara pendapatan dengan motivasi kerja karyawan.
4. Menganalisis hubungan antara tingkat pendidikan, pengalaman dan pendapatan dengan motivasi kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai salah satu bahan informasi atau bahan kajian dalam menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai hubungan tingkat pendidikan, pengalaman dan pendapatan dengan motivasi kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Dapat memberikan gambaran yang mendalam bagi pihak PT Angkasa Pura I (Persero) Surakarta tentang hubungan tingkat pendidikan, pengalaman dan pendapatan dengan motivasi kerja karyawan

sehingga perusahaan mampu memilih karyawan yang berkompeten untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan berdaya saing tinggi.

b. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama perkuliahan dengan kondisi yang terjadi dilapangan, serta untuk menambah pengalaman dalam melakukan penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi pihak lain

Sebagai salah satu bahan informasi yang berguna serta dapat memberikan gambaran bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tinjauan teori yang berkaitan tingkat pendidikan, pendapatan, pengalaman dan motivasi kerja serta berbagai referensi yang mendukung, tinjauan penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai jenis penelitian, definisi operasional variabel dan pengukuran, populasi, sampel, *sampling*, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi deskripsi obyek penelitian, deskripsi responden beserta indeks jawabannya, hasil penelitian dan pembahasan dari hasil yang ditemukan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran bagi penelitian di masa mendatang dan bagi industri rumah makan khususnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN