

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan baik itu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur, perdagangan ataupun jasa, sumberdaya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan, sumberdaya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana tanpa dukungan sumberdaya manusia kegiatan perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Dengan begitu sumberdaya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumberdaya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menentukan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Perusahaan akan berkembang dan mampu bersaing secara kompetitif apabila didukung oleh sumberdaya manusia yang berkompeten pada bidangnya. Oleh sebab itu maka pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan karena berdirinya suatu usaha bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja tetapi faktor manusia merupakan faktor terpenting. (Ravianto:1986)

Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal, Hasibuan (2012:10) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Suternmeister dalam (machmud,2012:13) kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pengalaman, pelatihan, minat, sikap, kepribadian, kondisi-kondisi fisik, kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik. Kinerja (Performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*Efford*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Eitzhal (2009 : 309).

.Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu diperhatikan tingkat pendidikan karyawan yang sesuai dengan bidangnya atau jenis pekerjaan yang diembannya. Disamping tingkat pendidikan, masa kerja dan gaji perlu dipertimbangkan. Masa kerja yang lama akan membuat karyawan semakin mengetahui tentang jabatan yang di emban sehingga akan meningkatkan produktivitasnya. Gaji yang sesuai juga akan membuat karyawan akan semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

Pendidikan menurut undang-undang no. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional adalah usaha secara sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Pendidikan juga sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat (Hasbullah,2009:1). Lebih lanjut Hasbullah (2009:1) menyatakan pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar mencapai dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.

Menurut Suhardjo (2007:35) tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan prilaku hidup sehat. Tingkat pendidikan yang tinggi memudahkan seseorang untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup.

Sastrohadiwiryono (dalam Mufidah,dkk.2014) menyatakan bahwa tingkat pendidikan adalah jenjang yang diperoleh seseorang mulai dari bangku sekolah sampai pada tingkat tinggi. Tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang karyawan, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena pendidikan yang dilalui karyawan berpengaruh dalam menentukan kepribadiannya. Dengan bekal pendidikan yang dimiliki karyawan akan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang akan muncul terkait dengan profesinya. Karyawan yang memiliki pendidikan yang baik dapat dijadikan sebagai pengembangan dimasa yang akan datang karena tanpa pendidikan sulit bagi orang untuk berkembang dan secara tidak langsung akan mempersulit perusahaan untuk berkembang. Dengan kata lain tingkat pendidikan karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. (Hariandja. 2012:169)

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti (hasibuan,2002:118). Menurut Handoko (1993:218) gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang. Pemberian gaji dapat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar lebih produktif dan dapat mencapai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Siagian (2015:60) : menyatakan, Masa Kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang diperoleh oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya. Sedangkan menurut Nitisemito (2000:48) menyatakan, Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat

mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kemudian Alwi (2001:717), menyatakan, “Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya.

Menurut Mangkunegara Kinerja (2011:260) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting di dalam sebuah perusahaan atau instansi, di karenakan baik dan buruknya kinerja karyawan menentukan sebuah perusahaan dapat bersaing atau tidak. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang sangat individual karena setiap karyawan tentu mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Oleh karena itu kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktifitas ataupun daya saing dalam sebuah perusahaan ataupun instansi. Sedangkan buruknya kinerja karyawan dapat menurunkan produktivitas dan itu dapat dinilai ketika karyawan menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Karyawan adalah aset yang penting bagi sebuah perusahaan atau instansi, karena kemampuan mereka sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan atau instansi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Begitu pula di Universitas Muhammadiyah Jember, kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing Univesitas Muhammadiyah Jember. untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara pemberian gaji yang sesuai dan menempatkan pegawai sesuai dengan pendidikan dan keahlian yang dimiliki setiap pegawai .

Universitas Muhammadiyah Jember adalah salah satu perguruan perguruan tinggi swasta (PTS) terbesar di wilayah jawa timur bagian timur yang memiliki karyawan 223 orang yang terdiri dari karyawan tetap sebanyak 125 orang, karyawan tidak tetap sebanyak 93 orang dan karyawan magang sebanyak 5 orang dengan jenjang pendidikan dasar sampai dengan strata. Universitas muhammadiyah jember sebagai perusahaan jasa lebih mengutamakan kualitas sebagai daya tarik bagi mahasiswa. Kualitas yang ditawarkan antara lain seperti kualitas akademik, pelayanan mahasiswa dan sarana serta prasarana yang menunjang kegiatan belajar mahasiswanya. Sebagai perguruan tinggi swasta Universitas Muhammadiyah Jember berdiri dibawah naungan dari Persyarikatan Muhammadiyah, didirikan berdasarkan piagam Pendirian Perguruan Tinggi Muhammadiyah Jember.

Tabel 1.1 Jumlah Mahasiswa Baru Universitas Muhammadiyah Jember
2014-2017

Tahun	Target	Realitas	Presentase (%)
2013/2014	2.200	2.390	108,7
2014/2015	2.000	2.076	103,8
2015/2016	2.000	2.019	100,95
2016/2017	2.000	1.534	76,7
Jumlah	8.200	8.019	390,15

Sumber: UPT-PMB Universitas Muhammadiyah Jember

Dari fenomena diatas kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember kurang optimal. Dilihat dari tabel 1.1 realitas sudah melampaui target di tahun 2013/2014 dengan jumlah mahasiswa mencapai 2.390 sedangkan target mahasiswa 2200, ditahun 2014/2015 target dan peningkatan mahasiswa 2.076 sedangkan target yang ditetapkan dari Universitas 2000, ditahun 2015/2016 target dan peningkatan mahasiswa mencapai 2.019 dengan target yang telah ditetapkan Universitas sebesar 2000, ditahun 2016/2017 realitas tidak sesuai target dengan mahasiswa hanya sebesar 1.500 sedangkan target yang ditetapkan Universitas 2.000. dari data tersebut mengindikasikan penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Tingkat Pendidikan Masa Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember?
2. Apakah masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah jember
3. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember?

1.3 Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang ada dapat dirumuskan tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember
2. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember
3. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak lain/Almamater
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi peneliti yang akan datang
2. Bagi Penulis
Sebagai sarana pengembangan teori pengetahuan yang selama ini didapat dibangku kuliah untuk diterapkan dan dikembangkan di dunia nyata dan sebagai syarat untuk menempuh strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember
3. Bagi Obyek yang diteliti/Instansi
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau informasi akan pentingnya sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, serta masukan untuk menyusun kebijakan tentang penentuan kompetensi sumber daya manusia yang diperlukan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan dan dapat bersaing dengan perguruan tinggi yang lainnya.