

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi saat ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan kegiatan perekonomian dunia mengalami perkembangan yang sangat pesat. Indonesia merupakan salah satu negara yang ikut berkecimpung dalam kancan perdagangan internasional, hal ini menjadi faktor pemicu kemajuan dunia usaha dan industri dalam negeri. Pembangunan di sektor industri merupakan salah satu prioritas pembangunan yang diharapkan mampu membawa perubahan mendasar dalam struktur ekonomi lainnya, sehingga kemajuan yang dicapai sektor industri akan diikuti oleh kemajuan sektor lain. Pembangunan adalah sebagai suatu proses multidimensional yang menyangkut perubahan-perubahan besar dalam struktur sosial, sikap masyarakat, kelembagaan nasional maupun percepatan pertumbuhan ekonomi, pengurangan ketidakmerataan dan penghapusan dari kemiskinan mutlak, Todaro (dalam Tarmidi, 1992:11). Pembangunan ekonomi suatu daerah atau suatu negara pada dasarnya merupakan interaksi dari berbagai kelompok variable antara lain sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, teknologi dan lain-lain. Oleh karena itu, pembangunan ekonomi tidak lepas dari peran manusia dalam mengelolanya, dimana manusia merupakan tenaga kerja, input pembangunan, juga merupakan konsumen hasil pembangunan itu sendiri. Pembangunan dapat di katakan berhasil apabila mampu meningkatkan kesejahteraan dalam arti luas.

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi. Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja, yang pertumbuhannya lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Masalah kesempatan kerja merupakan masalah penting dalam makro ekonomi karena tenaga kerja merupakan salah satu factor produksi selain modal dan teknologi.

Di Indonesia sendiri, mempunyai sumber daya manusia yang sangat besar untuk didayagunakan. Jumlah penduduk yang besar ini akan menjadi potensi atau modal bagi pembangunan ekonomi karena menyediakan tenaga kerja berlimpah sehingga mampu menciptakan nilai tambah bagi produksi nasional jika kualitasnya bagus. Namun, akan menjadi beban apabila kualitasnya rendah karena memiliki kemampuan dan produktivitas yang terbatas dalam menghasilkan produksi untuk kebutuhan pangan, sandang dan papan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam mencapai tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian ini dalam bidang sumber daya manusia (SDM) di kumpulkan secara sistematis dalam apa yang di sebut dalam manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Simamora. 1999:3). Manajemen sumber daya manusia di definisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi dan hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang di tujukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2009:6)

Masalah ketenagakerjaan didominasi oleh kemampuan tenaga kerja yang masih kurang memadai baik dari segi pendidikan, pengalaman kerja dan yang lainnya sehingga memerlukan kebijakan pasar kerja yang lentur. Melalui kebijakan itu, pihak perusahaan di harapkan dapat mengatasi permasalahan ketenagaan secara internal

melalui pemberdayaan tenaga kerja. Tenaga kerja yang digerakkan secara efektif merupakan ketrampilan organisatoris dan teknis, sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil yang di peroleh seimbang dengan masukan yang di olah. Banyak cara untuk mengurangi perbaikan kerja, pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya. Hasilnya tentu akan lebih baik dan banyak hal yang bisa di hemat, waktu tidak akan terbuang sia-sia, tenaga di kerahkan secara efektif. Pencapaian tujuan usaha bisa di selenggarakan dengan produktivitas tenaga kerja, karena untuk mengukur hasil tenaga kerja manusia khususnya pada kasus-kasus di negara berkembang atau pada beberapa organisasi selama periode waktu tertentu. Adanya tenaga kerja harusnya bisa lebih dimaksimalkan kinerjanya agar produktivitasnya dapat menyokong pendapatan rumah tangga yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pembangunan nasional.

Menurut Wexley dan Yuki (dalam Sinambela, 2012) kinerja merupakan implementasi dan teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat dan terdapat rangsangan atau (*inducement*) dalam pekerjaan secara adil dan masuk akal atau (*reasonable*). Kinerja secara umum merupakan suatu hasil kerja yang di hasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang di harapkan. Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya, pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai. Kinerja merupakan sebuah aksi, bukan sebuah kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat di lihat pada saat itu juga. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usahadan kesempatan yang diperoleh. Menurut Gilbert (1977), yang dikutip Notoatmodjo (2009:124) mengemukakan bahwa kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas maka dibutuhkan pendidikan, karena pendidikan dianggap mampu menghasilkan tenaga kerja yang

bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. John Dewey (Idris, 1986, hal 9) mendefinisikan pendidikan sebagai proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitasnya atau kinerja tenaga kerja tersebut. Menurut Andrew E. Sikula dalam Hardjanto (2012 : 69) disebutkan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong kinerja pegawai untuk melakukan tindakan yang dapat meningkatkan produktivitas. Sumber daya manusia seperti inilah yang diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan ke depan. Ini membuktikan bahwa semakin tahun perkembangan produktivitas pekerja menurut tamatan pendidikan mengalami peningkatan apalagi dengan adanya pelatihan-pelatihan yang dapat menambah nilai SDM pekerja.

Hal lain yang tidak kalah penting dalam peningkatan kinerja adalah jenis kelamin (*gender*) tenaga kerja diketengahkan oleh para ilmuwan social untuk menjelaskan mana perbedaan perempuan dan laki-laki yang bersifat bawaan sebagai ciptaan Tuhan dan mana yang merupakan tuntutan budaya yang dikonstruksikan, dipelajari dan disosialisasikan. Perbedaan itu sangat penting, karena selama ini kita sering kali mencampur adukkan ciri-ciri manusia yang bersifat kodrati dan tidak berubah dengan ciri-ciri yang bersifat non kodrat (*gender*) yang sebenarnya bisa berubah-ubah atau diubah. Adanya perbedaan jenis kelamin (*gender*) dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang. Hillary M. Lips (1993) menjelaskan bahwa *gender* adalah konsep kultural yang berupaya membuat perbedaan (*distance*) dalam hal peran, perilaku, mentalis dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat. *Gender* juga memberikan perbedaan

moral yang dimaksud adalah langkah pengambilan keputusan dan informasi. Pengambilan keputusan harus di dukung oleh informasi yang memadai. Laki-laki dalam pengolahan informasi tersebut biasanya tidak menggunakan seluruh informasi yang tersedia sehingga keputusan yang di ambil kurang komprehensif dan kualitas hasil kerjanya kurang baik. Sedangkan perempuan dalam mengelola informasi cenderung lebih teliti dengan menggunakan informasi yang lebih lengkap dan mengevaluasi kembali informasi tersebut dan tidak gampang menyerah (Mayer & Levy dalam Jamilah 2007). Selain itu, kaum wanita memiliki daya ingat yang lebih tajam terhadap suatu informasi baru dibandingkan kaum pria dan demikian halnya kemampuan dalam mengolah informasi lebih hati-hati sehingga dalam membuat keputusan *judgment* lebih tepat di bandingkan kaum pria.

Selanjutnya yang diperkirakan mempengaruhi kinerja adalah masa kerja (*length of service*). Masa kerja di artikan sebagai lamanya seorang pada suatu perusahaan apapun, jadi masa kerja di tentukan oleh rentang waktu. Masa kerja di tentukan oleh waktu dimana mereka mulai bekerja sampai sekarang. Semakin lama pegawai bekerja, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki pengalaman kerja yang tinggi. Beberapa bukti terbaru menunjukkan adanya hubungan positif antara masa kerja dan kinerja (Robbins 2007:65). Masa kerja yang semakin lama akan mempengaruhi kualitas kerja yang berujung pada perbaikan kinerja seorang pegawai. Menurut Sosilo Martoyo (dalam Subawa dan Budiarta, 2007) berpendapat bahwa masa kerja atau pengalaman kerja adalah mereka yang dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang nantinya kemampuan intelegasi yang juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya.

Hasil penelitian yang di lakukan oleh Imam Ariono (2017) menyatakan tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo, penelitian yang dilakukan oleh Andriyan Muttakin (2014) menyatakan latar belakang pendidikan, masa kerja tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh Edi Saputra Pakpahan (2014) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan

terhadap kinerja pegawai, penelitian yang dilakukan oleh Maykel P. Darebo Dkk (2017) menyatakan pendidikan, pelatihan dan loyalitas berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Komang Nita Handayani Dkk (2017) menyatakan manajemen puncak, partisipasi pemakai, kapabilitas personal serta pelatihan dan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sistem informasi akuntansi, Siti Aminah dkk (2016) menyatakan *gender* berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang, Siti Trisnaningsih (2003) menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *gender* terhadap kinerja auditor, Muslimin (2006) menyatakan terdapat perbedaan terhadap gaya kepemimpinan dan kinerja antara auditor pria dan wanita, penelitian yang dilakukan oleh Erly Erilya Lasut Dkk (2017) menyatakan *gender*, usia dan masa kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Reni Puspita Sari (2016) menyatakan bahwa intensif, masa kerja dan komitmen organisasi memiliki peran yang signifikan terhadap kinerja dosen. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut masih memunculkan pertanyaan sebenarnya faktor – faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan. Apakah tingkat pendidikan, *gender* dan masa kerja mempunyai pengaruh yang sama terhadap kinerja karyawan PT. Mahendradata Teknik Bali.

PT. Mahendradata Teknik merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa. Perusahaan ini terletak di Jl. Gunung Lebah No. 6 Tegal Harum, Denpasar Barat (80119) Bali merupakan perusahaan bergerak di bidang jasa khususnya untuk kontraktor, dan perusahaan ini sangat memperhatikan kinerja karyawannya untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis seperti sekarang ini. Berikut merupakan realisasi dan target kontraktor yang telah dicapai oleh PT. Mahendradata Teknik Bali selama tahun 2015 – 2017 :

Table 1.1 Realisasi Dan Target Jasa Kontraktor PT. Mehendradata Teknik  
Bali Tahun 2015 – 2017

No	Tahun	Jasa Kontraktor	Target	Realisasi	Target Unit/Tahun
1	2015	Pembangunan rumah kos (Jl. Legian No. 2 Denpasar Bali)	7 bulan	8 bulan	2
		Pembangunan rumah kos (Jl. Ahmad Yani No. 5 Denpasar Bali)	5 bulan	6 bulan	
2	2016	Pembangunan vila ( Jl. Sunset Road No. 17 Denpasar Bali)	10 bulan	13 bulan	1
3	2017	Pembangunan masjid (Jl. Nangka Denpasar Bali)	6 bulan	7 bulan	2

Sumber : PT. Mahendradata Teknik Bali

Berdasarkan data table 1.1 diatas dapat dilihat bahwa terjadi masalah dalam realisasi jasa kontraktor yang tidak sesuai dengan target yang di inginkan. Seperti pada tahun 2015 mempunyai target 2 unit/tahun, jasa kontraktor untuk membangun rumah kos dengan target 7 bulan dan 5 bulan tidak dapat berjalan dengan tepat waktu. Hal yang sama terjadi pada tahun 2016 dan 2017. Pada tahun 2016 mempunyai target 1 unit/tahun, jasa kontraktor untuk membangun vila dengan target 10 bulan juga tidak dapat terselesaikan tepat waktu dan pada tahun 2017 jasa kontraktor untuk membangun masjid juga tidak dapat berjalan dengan tepat waktu. Permasalahan tersebut didukung dengan rekapitulasi data tingkat pendidikan, gender dan masa kerja PT. Mahendradata Teknik Bali. Berikut penyajian rekapitulasi data tersebut :

Tabel 1.2 Rekapitulasi Data Tingkat Pendidikan, *Gender* Dan Masa Kerja Karyawan PT. Mehendradata Teknik Bali.

No	Tingkat Pendidikan	<i>Gender</i>	Masa Kerja
1	SD15 (25%)	Pria 53 (88%)	1 – 3 Tahun 11 (18,3%)
2	SMP 20 (33,3%)	Wanita 7 (11,7%)	4 – 6 Tahun 32 (53,3%)
3	SMA 19 (31,7%)		7 – 9 Tahun 17 (28,4%)
4	D3 6 (10%)		
Total	60 (100%)	60 (100%)	60 (100%)

Sumber :PT. Mahendradata Teknik Bali

Bisa dilihat dari rekapitulasi pada tabel 1.2 yang menunjukkan bahwa perbedaan tingkat pendidikan, *gender* dan masa kerja diduga dan berpengaruh pada kinerja karyawan. Di PT. Mahendradata Teknik Bali terdapat karyawan yang tingkat pendidikannya berbeda-beda yaitu SD sebanyak 15 orang (25%), SMP 20 orang (33,3%), SMA 19 orang (31,7%), D3/S1 sebanyak 6 orang (10%), untuk *gender* (jenis kelamin) pria sebanyak 53 orang (53%), wanita sebanyak 7 orang (11,7%) dan untuk masa antara 1-3 tahun sebanyak 11 orang (18,3%), 4-6 tahun sebanyak 32 orang (53,3%) dan 7-9 tahun sebanyak 17 orang (28,4%). Jika terjadi penurunan kinerja karyawan setiap tahunnya maka akan berdampak negatif bagi perusahaan karena dapat menghambat eksistensi dari perusahaan itu sendiri. Dari fenomena yang terjadi diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian skripsi di PT. Mahendradata Teknik Bali dengan mengangkat judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, *Gender* Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahendradata Teknik Bali.

### 1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dirumuskan diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan faktor yang penting untuk keberhasilan suatu perusahaan. Maka berdasarkan pada uraian tersebut pertanyaan penelitian ini adalah :



1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan tentang tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahendradata Teknik Bali ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan tentang *gender* terhadap kinerja karyawan PT. Mahendradata Teknik Bali ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan tentang masa kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mahendradata Teknik Bali ?

### **1.3. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

Tujuan dan kegunaan penelitian dimaksudkan untuk mengetahui apa yang hendak di capai dan manfaat yang akan di peroleh dengan adanya penelitian ini.

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini :

1. Untuk menguji pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahendradata Teknik Bali.
2. Untuk menguji pengaruh *gender* terhadap kinerja karyawan PT. Mahendradata Teknik Bali.
3. Untuk menguji pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mahendradata Teknik Bali.

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan berguna bagi :

a. Bagi Mahasiswa

Member gambaran tentang penyusunan kerja ilmiah, tugas akhir mahasiswa khususnya yang berkaitan dengan Pengaruh Tingkat Pendidikan, *Gender* Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

b. Bagi Universitas

Dapat menambah dan memperkaya hasil penelitian, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan beberapa variabel yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penelitian serta menguji kemampuan analisis masalah berdasarkan teori yang pernah di dapat selama studi, khususnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

d. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh organisasi/perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia (karyawan) yang ada dengan memperhatikan tingkat kinerja karyawan

