

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling essential dan berpengaruh dalam sebuah organisasi, instansi, atau perusahaan. Apapun bentuk dan tujuan suatu organisasi, instansi, atau perusahaan dibuat berdasarkan visi demi kepentingan pemberdayaan manusia, dan dalam pelaksanaan misinya semua itu dikelola dan dijalankan oleh manusia. Jadi, keberadaan dan kedudukan manusia sangatlah penting dalam setiap struktur perusahaan maupun instansi. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh (Handoko, 2014: 4) bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumberdaya manusia. Walaupun banyak sumber daya, sarana dan prasarana lainnya, tanpa ada sumber daya manusia, maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Keberhasilan suatu organisasi, dalam hal ini sebuah perusahaan swasta dapat dicapai dengan memperhatikan manajemen personalia sebagai salah satu komponen esensial di dalam perusahaan. Hal ini seperti yang diutarakan oleh Handoko (2014: 4) bahwa manajemen personalia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.

Salah satu upaya yang dapat ditempuh perusahaan dalam kaitannya memelihara karyawan-karyawannya adalah dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka sebagai pemicu motivasi kerja mereka untuk meraih prestasi kerja yang diinginkan perusahaan. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi perusahaan. Rendahnya tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai akan berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja pegawai itu sendiri, serta secara langsung berdampak pada produktivitas perusahaan/instansi. Hal ini tentunya menjadi tanggung jawab dari seorang manager atau pimpinan perusahaan atau instansi untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan berbagai cara, seperti memberikan batasan kualitas calon pegawai melalui proses perekrutan atau memberikan insentif yang sesuai dengan tingkatan posisi dan kesulitan bidang pekerjaan yang diselesaikan.

Salah satu cara yang umum dilakukan oleh kebanyakan perusahaan atau instansi baik swasta maupun milik pemerintah adalah melakukan penyeleksian ketat pada sesi perekrutan pegawai atau karyawan baru untuk mendapatkan tipikal pegawai yang diharapkan. Secara umum, suatu perusahaan atau instansi mengharuskan pegawainya memiliki tingkat pendidikan yang disesuaikan dengan tingkatan posisi dalam perusahaan atau instansi tersebut. Suatu jenjang pendidikan yang pernah dienyam oleh seorang pegawai membawa karakteristik tersendiri bagi pegawai itu sendiri. Pegawai yang memiliki jenjang pendidikan S-1 akan nampak lebih berbobot jika dibandingkan dengan pegawai yang hanya tamat SMA saja. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau pegawai untuk menyerap informasi dan mengimplementasikan dalam pekerjaannya. Tingkat pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru.

Selain memanfaatkan sesi rekrutmen dengan melakukan seleksi ketat untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, perusahaan atau instansi memiliki alternatif lain untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih efisien dibandingkan dengan mengambil tenaga kerja baru yang harus terlebih dahulu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, yaitu dengan berfokus pada tenaga kerja senior atau yang memiliki masa kerja yang cukup lama. Pegawai yang dianggap senior tentunya memiliki loyalitas tinggi dalam menjaga konsistensi aspek dalam dirinya pada perusahaan atau instansi terkait.

Dengan memperhatikan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, maka perusahaan tersebut secara tidak langsung juga peduli pada kinerja perusahaan itu sendiri. Dengan perhatian yang diberikan oleh perusahaan, maka seorang karyawan akan merasa diayomi oleh perusahaan itu, sehingga hal tersebut secara langsung berdampak positif terhadap prestasi kerja karyawan itu sendiri. Hal ini juga menjadi perhatian sepenuhnya bagi salah satu perusahaan yang bergerak di bidang asuransi jiwa di kota Surabaya, salah satunya adalah PT. Indolife Pensionsurabaya Surabaya.

PT. Indolife Pensionsurabaya Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan finansial nasabah dalam bentuk asuransi jiwa yang berlokasi di Surabaya dengan puluhan karyawan. PT. Indolife Pensionsurabaya Surabaya merupakan perusahaan asuransi jiwa yang harus bersaing dengan para kompetitornya di bidang yang sama di wilayah Surabaya sekitarnya, sehingga menjadi keharusan bagi karyawan perusahaan tersebut mempunyai kemampuan kerja yang baik yang berhubungan dengan bidang pekerjaannya. Prestasi perusahaan yang telah dicapai berbanding lurus dengan prestasi kerja para karyawannya yang menjadi ujung tombak keberhasilan dalam pencapaian target perusahaan. Dalam hal ini prestasi kerja karyawan diimbangi dengan baiknya kemampuan kerjanya yang mengantarkan perusahaan menuju

kesuksesan. Kemampuan kerja karyawan terasah melalui jam terbang atau pengalaman yang diperoleh selama ia bekerja, disamping pelatihan atau hal lainnya yang mempengaruhinya. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh Nitisemito (2005: 66) bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kerja seseorang, salah satunya adalah pendidikan dan kesehatan. Kesehatan disini berkaitan dengan gaya hidup serta usia seseorang.

Berdasarkan teori yang dibangun berdasarkan fenomena di lapangan, maka peneliti tertarik untuk mengangkat hal tersebut ke dalam bentuk karya ilmiah yang meneliti faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan perusahaan, salah satunya adalah tingkat pendidikan dan usia, serta dampak yang ditimbulkannya pada prestasi kerja mereka di perusahaan, sehingga penelitian tersebut diberi judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Usia Terhadap Kemampuan Kerja dan Dampak pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Indolife Pensiortama Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini, antara lain:

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh secara langsung terhadap kemampuan kerja karyawan PT. Indolife Pensiortama Surabaya?
2. Apakah usia berpengaruh secara langsung terhadap kemampuan kerja karyawan PT. Indolife Pensiortama Surabaya?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indolife Pensiortama Surabaya?
4. Apakah tingkat pendidikan berdampak secara tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan melalui pengaruh kemampuan kerja karyawan PT. Indolife Pensiortama Surabaya?

5. Apakah usia berdampak secara tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan melalui pengaruh kemampuan kerja karyawan PT. Indolife Pensionsantama Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka peneliti dapat memperjelas tujuan manfaat penelitian, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung tingkat pendidikan terhadap kemampuan kerja karyawan PT. Indolife Pensionsantama Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh usia secara langsung terhadap kemampuan kerja karyawan PT. Indolife Pensionsantama Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indolife Pensionsantama Surabaya.
4. Untuk mengetahui secara tidak langsung tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui pengaruh kemampuan kerja karyawan PT. Indolife Pensionsantama Surabaya.
5. Untuk mengetahui secara tidak langsung usia terhadap prestasi kerja karyawan melalui pengaruh kemampuan kerja karyawan PT. Indolife Pensionsantama Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penulisan penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Diharapkan dapat memperkuat penelitian yang sebelumnya dengan teori mengenai tingkat pendidikan, usia, kemampuan kerja, dan prestasi kerja karyawan dan semoga dapat menjadi referensi tambahan dalam bidang SDM untuk penelitian selanjutnya.

2. Secara praktis

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan cukup informasi dan sumbangan pemikiran mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas agar dapat meningkatkan kredibilitas perusahaan.

b. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan referensi untuk pengembangan karya ilmiah yang meneliti permasalahan yang sama sehingga dapat memperbaiki dan menyempurnakan hal-hal yang kurang dari penelitian ini.