

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.2. Latar Belakang**

Era globalisasi saat ini menuntut keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas dan kompeten agar mampu menghasilkan kinerja yang baik sehingga organisasi akan tetap bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Kinerja merupakan faktor yang sangat menentukan untuk kelangsungan hidup ke depan suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi pada masa sekarang ini dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi. Dalam pendekatan organisasi dan manajemen sumberdaya manusia, persaingan bisnis yang meningkat akan memaksa organisasi untuk memasukan masalah kualitas sumberdaya manusia ke dalam strategi pengembangan organisasi. Suatu organisasi di tuntut untuk bersaing, tidak hanya dalam aspek produktivitas untuk memacu semangat kerja pegawainya, tetapi juga dalam kemampuannya untuk memberikan pelayanan yang baik kepada publik serta jasa lainnya yang bermutu. Daya saing suatu organisasi atau perusahaan akan sangat ditentukan oleh kompetensi mutu sumberdaya manusia yang dimilikinya.

Tenaga kerja atau karyawan adalah merupakan faktor produksi yang bersifat senantiasa bergerak dan selalu berubah-ubah, mempunyai akal dan perasaan serta motivasi, jika tenaga kerja sebagai faktor produksi merasa senang bekerja dengan penuh semangat dan bergairah, maka dapat dipastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi akan semakin mudah tercapai.

Sebab kebaikan daripada kinerja seorang karyawan salah satunya bisa ditilik dari riwayat pekerjaannya, yang dimaksud dalam hal ini adalah pengalaman, namun hal tersebut tidak selalu menjamin kinerja yang lebih baik. Sering terjadi bahwa seorang yang belum dapat dikatakan berpengalaman ternyata justru memiliki tingkat kinerja yang lebih baik. Tentu semakin lama tingkat kompetensi semakin tinggi, persaingan antar pegawai semakin lama semakin ketat. Maka dibutuhkanlah sebuah tingkat pendidikan yang lebih mumpuni, yang lebih mampu bersaing untuk memasuki dunia keorganisasian dengan lebih baik.

Dengan bertambahnya pengalaman seorang karyawan dalam dunia kerja, maka akan bertambah pula pengetahuan, ketrampilan, kecakapan dan kecekatan dalam pengabdian kerjanya di perusahaan. Dengan demikian semakin banyak pengalaman kerja seseorang atau semakin lamanya waktu orang tersebut untuk masa bekerja akan dapat meningkatkan kemampuan kerja sama atau dengan kata lain akan mempengaruhi peningkatan kinerja orang yang bersangkutan tersebut. Tentu saja pengalaman memang penting, namun akan lebih optimal jika diimbangi dengan tingkat pengetahuan yang terus diperbarui. Mengapa? Karena ilmu pengetahuan terus menerus berkembang, sama halnya dengan zaman.

Untuk memajukan kehidupan bangsa, maka pendidikan menjadi sarana utama yang perlu dikelola secara sistematis dan konsisten berdasarkan berbagai pandangan teoritikal dan praktikal sepanjang waktu sesuai dengan lingkungan hidup bangsa tersebut. Pendidikan bagi bangsa yang sedang membangun seperti bangsa Indonesia saat ini merupakan kebutuhan mutlak yang harus dikembangkan sejalan dengan tuntutan pembangunan secara tahap demi tahap. Pendidikan yang dikelola dengan tertib, teratur, efektif dan efisien akan mempercepat jalannya proses pembudayaan bangsa (Fuad Ihsan, 2001: 3)

Menurut Aristoteles Pendidikan adalah salah satu fungsi dari suatu negara, dan dilakukan, terutama setidaknya, untuk tujuan Negara itu sendiri. Negara adalah institusi sosial tertinggi yang mengamankan tujuan tertinggi atau kebahagiaan manusia. Pendidikan adalah persiapan/bekal untuk beberapa aktivitas/pekerjaan yang layak. Pendidikan semestinya dipandu oleh undang-undang untuk membuatnya sesuai (koresponden) dengan hasil analisis psikologis, dan mengikuti perkembangan secara bertahap, baik secara fisik (lahiriah) maupun mental (batiniah/jiwa)

Akan tetapi dalam hal ini kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya. Robbins (dalam Wibowo, 2013) harapan bagi suatu organisasi yaitu terciptanya suatu nilai kepuasan yang tinggi pada organisasi tersebut. Salah satu aspek yang sering digunakan untuk melihat kondisi suatu organisasi adalah melihat tingkat kepuasan kerja para anggotanya.

Robbins dan Judge (2015) menjelaskan dari tinjauan atas 300 studi menyatakan terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Dimana saat kita berpindah dari level individu ke organisasi, kita juga menemukan dukungan untuk hubungan kepuasan-kinerja. Saat kita mengumpulkan data kepuasan dan kinerja untuk organisasi secara keseluruhan, kita menemukan bahwa organisasi dengan lebih banyak pekerja yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang lebih sedikit.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan

perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi maupun perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Selain faktor tingkat pendidikan dan kepuasan kerja, fasilitas kerja ditempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Fasilitas Kerja adalah kondisi – kondisi material yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan fasilitas kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Fasilitas kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Mangkunegara (2004) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Anung Pramudyo,2010). Menurut (Sri Wahyuni, 2013) faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi : motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian.

BP-BPWS (Badan Pengembangan Wilayah Suramadu) adalah salah satu lembaga pemerintah yang nonstruktural dan sesuai dengan amanah Peraturan Presiden nomor 27 Tahun 2008, memiliki tugas dan fungsi untuk melaksanakan pengelolaan, pembangunan dan fasilitasi percepatan kegiatan pembangunan di wilayah Suramadu.

Kegiatan pengelolaan dan pembangunan infrastruktur wilayah yang dilaksanakan Bapel BPWS dilaksanakan di 2 (dua) kawasan, yaitu Kawasan Kaki Jembatan Sisi (KKJS) Madura (600 Ha) dan kawasan khusus di Utara Pulau Madura (600 Ha). Kawasan Kaki Jembatan Sisi Madura (KKJSM) dikembangkan untuk mendorong perkembangan ekonomi, sedangkan kawasan khusus di Utara Pulau Madura untuk pengembangan kawasan Pelabuhan Peti Kemas.

Selain melaksanakan tugas dan fungsi di atas, Bapel BPWS juga bertugas untuk stimulasi pembangunan infrastruktur untuk wilayah Suramadu secara keseluruhan. Dalam hal ini BP-BPWS (Badan Pelaksana - Badan Pengembangan Wilayah Suramadu) melakukan koordinasi perencanaan dan pengendalian pembangunan infrastruktur yang dilaksanakan Kementerian/Lembaga Pemerintah Non Kementerian lain, pemerintah daerah (provinsi dan kabupaten/kota), maupun swasta/masyarakat di wilayah Madura.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan BP-BPWS (Badan Pelaksana - Badan Pengembangan Wilayah Suramadu), nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk

mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di BP-BPWS (Badan Pelaksana - Badan Pengembangan Wilayah Suramadu).

Dimana masih ada kendala lain di BP-BPWS (Badan Pelaksana - Badan Pengembangan Wilayah Suramadu) sedikit diantara pegawai tersebut memiliki masa bekerja yang sudah sedemikian lama, umumnya diatas lima tahun mereka bertahan. Ironisnya pegawai yang senior tersebut hanya memiliki tingkat pendidikan SMP dan SMA, sedangkan yang lulusan perguruan tinggi jumlahnya banyak sekali. Jikalau hal ini tetap dipertahankan maka tak pelak, mereka akan memiliki kompetitor-kompetitor dari berbagai sub bidang ilmu yang akan membuat mereka tertinggal jauh dibelakang. Seperti yang telah kita ketahui bersama, dari waktu ke waktu zaman semakin berubah, pun juga yang mengikutinya seperti halnya tuntutan kerja., Kepuasan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan dan didukung dengan fasilitas kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada Lembaga Pemerintah Non struktural dapat mendorong percepatan pengembangan sosial ekonomi dan tata ruang wilayah-wilayah tertinggal yang ada di Pulau Madura. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan, kepuasan dan fasilitas kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi pemerintah. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kepuasan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BP-BPWS (Badan Pelaksana - Badan Pengembangan Wilayah Suramadu)”**.

### **1.3. Rumusan Masalah**

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BP-BPWS (Badan Pelaksana - Badan Pengembangan Wilayah Suramadu)?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BP-BPWS (Badan Pelaksana - Badan Pengembangan Wilayah Suramadu)?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BP-BPWS (Badan Pelaksana - Badan Pengembangan Wilayah Suramadu)?
4. Apakah tingkat pendidikan, kepuasan dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BP-BPWS (Badan Pelaksana - Badan Pengembangan Wilayah Suramadu)?

### **1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan BP-BPWS (Badan Pelaksana - Badan Pengembangan Wilayah Suramadu)
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BP-BPWS (Badan Pelaksana - Badan Pengembangan Wilayah Suramadu)
3. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan BP-BPWS (Badan Pelaksana - Badan Pengembangan Wilayah Suramadu)
4. Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, kepuasan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan BP-BPWS (Badan Pelaksana - Badan Pengembangan Wilayah Suramadu)

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

1. Aspek Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

## 2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

## 3. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan tingkat pendidikan, kepuasan kerja dan fasilitas kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.