

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berbagai problema yang berkaitan mengenai fungsi kegiatan usaha selalu terkait dengan suatu perusahaan, baik dalam produksi, personalia, maupun *marketing*. Penanganan yang komprehensif diperlukan dalam memecahkan permasalahan tersebut, dengan mengkoordinasi semua fungsi agar terintegrasi. Masalah fungsi sumber daya manusia (SDM) akan menjadi permasalahan yang pelik dalam suatu perusahaan.

Sejalan dengan berkembangnya teknologi, tenaga kerja memegang peranan krusial, dimana kinerja karyawan sebagai SDM mampu mempengaruhi faktor-faktor lainnya. Dipandang sebagai faktor penentu juga titik perhatian yang berpengaruh pada aktivitas operasional, pengelolaan pekerja melalui orientasi dengan efektivitas serta efisiensi oleh lembaga diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Suatu perusahaan biasanya lebih menyukai pekerja yang memiliki pengalaman dengan latar pendidikan yang memadai. Pendidikan adalah upaya menyadari target, memperluas pengetahuan serta transparansi guna mengembangkan potensi. Sedangkan mengenai edukasi perusahaan yaitu kewajiban dalam pengembangan wawasan, pemahaman, maupun tindakan pekerja agar lebih mudah beradaptasi pada kawasan tempat kerja, serta mengembangkan kemampuan berpikir perkerja. Pendidikan erat kaitannya dengan teori kinerja, serta mencari jawaban bagaimana dan kenapa.

Tingginya jenjang pendidikan karyawan diharap mampu menghasilkan SDM

yang berbobot untuk memberikan kontribusi terbaiknya pada perusahaan. Dengan pendidikan. Dengan pendidikan perusahaan dapat mempunyai pekerja dengan daya saing yang tinggi, utamanya karena persaingan global dan beragamnya tuntutan konsumen, maka SDM yang berkualitas dapat terbentuk melalui pendidikan.

Selain pendidikan, prestasi dalam bekerja juga memerlukan suatu motivasi. Peran penting atasan dalam menjamin kesejahteraan pekerja diciptakan melalui respon terhadap kebutuhan dan keinginan. Salah satunya dengan memberi stimulus untuk memunculkan motivasi dengan memberi pekerja berprestasi dengan gaji yang tinggi.

Peran krusial yang dimainkan motivasi kerja misalnya ketika pekerja sangat termotivasi maka akan semakin menunjang tercapainya tujuan produksi organisasi tempatnya bekerja. Sementara yang kurang motivasi hanya memberi upaya seadanya dalam bekerja. Oleh karenanya motivasi menjadi kajian penting dalam prestasi kerja perorangan.

Pengertian lain ialah suatu kerelaan untuk melakukan upaya-upaya maksimal untuk tercapainya target suatu lembaga ditentukan dari kecakapan dalam memenuhi apa yang dibutuhkan oleh pegawai. Maka motivasi dapat disimpulkan sebagai seangkaian kegiatan guna memengaruhi individu supaya melaksanakan apa yang diperintahkan, juga terpenuhinya keperluan individu seperti keperluan untuk merasa aman, keperluan akan dihargai, serta untuk berpendapat.

Dengan tercapainya prestasi kerja maka rasa bangga dan puas akan hadir dalam diri pekerja. Dalam keseharian bekerja, prestasi kerja adalah dambaan bagi

semua orang. Didapatkannya prestasi kerja yang baik tentu harus sebanding dengan mutu serta jumlah kerja optimal. Oleh karena itu dapat dikatakan prestasi kerja adalah wujud hasil kerja dari suatu individu maupun kelompok.

Dari data yang diperoleh, keseluruhan terdapat 52 pekerja yang berdasarkan tingkat edukasi yang ditempuh, dijabarkan pada data berikut ini:

Tabel 1.1 Komposisi Kerja

Karyawan yang bekerja di Bagian	Pendidikan	Jumlah	%
	SLTP	0	0
Administrasi dan personalia	SLTA	15	28,9
	S-1	5	9,6
Pramuniaga	SLTA	25	48
	SLTP	2	3,9
Gudang	SLTP	5	9,6
Jumlah		52	100,00

Sumber: Divisi Personalia Viyon Collection

Dari data tersebut dapat di simpulkan jenjang pendidikan SLTA mendominasi tingkat pendidikan karyawan, paling banyak yaitu bagian pramuniaga sebanyak 25 orang (48%) dengan jenjang pendidikan SLTA dan yang paling sedikit dalam divisi pelayan toko atau pramuniaga yang menempuh jenjang SMP sebanyak 2 pekerja (3,9%) untuk seluruh pegawai di Viyon Collection. Menandakan Viyon Collection mengutamakan jenjang pendidikan SLTA dengan ketrampilan dan pengalam sesuai dengan jenjangnya.

Viyon Collection Probolinggo merupakan perusahaan dengan bisnis retail, semaksimal mungkin mempertahankan bisnisnya. Karena itu untuk dapat

bersaing masalah SDM ditanggapi sebagai masalah yang serius karena merupakan inti dalam upaya mempertahankan bisnis, untuk mendapatkan keuntungan dan terus berkembang.

Pada realisasinya masih ada masalah-masalah yang terkait dengan jenjang pendidikan dan pemberian motivasi yaitu:

- 1) Terlihat dari jenjang pendidikan yang didominasi SLTA maka perlu dipertimbangkan untuk merekrut karyawan dengan jenjang pendidikan lebih tinggi dengan skill dan pengalaman tertentu.
- 2) Ditemukannya pekerja dengan semangat yang kurang dan ingin pekerjaannya segera selesai, contoh pekerja dibagian gudang, admin, serta ketenagakerjaan.

Berikut pertimbangan dipilihnya permasalahan tersebut yaitu:

- 1) Individu dengan jenjang dan pengalaman kerja yang tinggi diasumsikan cenderung lebih menjalankan kegiatan yang lebih efektif untuk menaikkan kinerjanya sehingga berpengaruh prestasi kerja.
- 2) Individu yang telah termotivasi akan secara maksimal (bersungguh-sungguh) maka akan semakin menunjang tercapainya tujuan produksi organisasi tempatnya bekerja. Sementara yang kurang termotivasi hanya memberi upaya ala kadarnya dalam bekerja, sehingga makin tinggi motivasi makin tinggi prestasi yang dihasilkan.

Dalam keberhasilan tersebut, pokok penting yang perlu seorang manajer perhatikan adalah jenjang pendidikan dan pemberian motivasi pada pekerja, yang mana diharap mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dari pemaparan permasalahan di atas, maka penulis mengangkat mengenai "PENGARUH

TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN VIYON COLLECTION PROBOLINGGO TAHUN 2021”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah prestasi kerja pegawai dipengaruhi tingkat pendidikan di Viyon Collection Probolinggo?
2. Apakah prestasi kerja pegawai dipengaruhi motivasi kerja di Viyon Collection Probolinggo?
3. Apakah diantara jenjang pendidikan serta motivasi kerja secara serentak memengaruhi prestasi kerja pegawai di Viyon Collection Probolinggo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Guna melakukan analisis dampak yang diberikan jenjang pendidikan terkait dengan kualitas kerja pegawai di Viyon Collection Probolinggo.
2. Guna melakukan analisis dampak yang diberikan motivasi kerja terkait dengan kualitas kerja pegawai di Viyon Collection Probolinggo.
3. terkait dengan kualitas kerja pegawai di Viyon Collection Probolinggo tingkat pendidikan serta motivasi kerja terkait dengan kualitas kerja pegawai di Viyon Collection Probolinggo.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Harapannya riset ini mampu dijadikan referensi bagi peneliti berikutnya berkenaan dengan riset yang dilakukan oleh peneliti.

2. Bagi perkembangan ilmu

Harapannya riset yang dilakukan penulis mampu digunakan dalam meningkatkan wawasan mengenai permasalahan yang dikaji oleh

peneliti.

3. Secara Praktis

- a. Untuk pemimpin, suatu saran untuk meningkatkan pertumbuhan prestasi belajar dilihat dari jenjang pendidikan serta motivasi kerja.
- b. Untuk pegawai, berguna dalam menumbuhkan rasa sadar terhadap peran pentingnya berprestasi saat bekerja.
- c. Untuk organisasi, sebagai pertimbangan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan memerhatikan edukasi serta motivasi mereka.

