

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Di Indonesia, warga negara wajib menempuh pendidikan minimal 9 tahun, hal tersebut sudah diatur dan termuat dalam Pasal 6 ayat (1) UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang berisi tentang wajib belajar minimal 9 Tahun yaitu terdiri dari 6 (enam) Tahun SD dan 3 (tiga) Tahun SMP.

Saat ini sangat banyak masyarakat yang melanjutkan pendidikan hingga tingkat SMA bahkan sampai pada tingkat perguruan tinggi. Selain untuk menambah ilmu pengetahuan, tujuan lain dari melanjutkan pendidikan adalah agar nantinya dapat bekerja pada perusahaan-perusahaan besar, karena pendidikan merupakan jembatan untuk masuk dan bergabung di lembaga maupun perusahaan, selain itu pendidikan merupakan langkah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan SDM yang kompeten, berkualitas, kredibel, berintegritas dan mempunyai semangat yang tinggi (Busro, 2018:201).

Semua perusahaan baik swasta maupun pemerintah sangat menginginkan SDM atau karyawan memiliki kualitas yang unggul agar dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat (Hasibuan, 2019:141). Dan kemauan tersebut disebut sebagai motivasi.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2019).

Dalam studi motivasi lainnya, menurut David McClelland dalam Mangkunegara (2017:97) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu sebagai berikut ini :

1. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk memecahkan masalah.
2. *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
3. *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Point 3 (tiga) di atas sangat erat kaitannya terhadap sikap kepemimpinan seorang karyawan dalam pekerjaannya. Sebagaimana yang disampaikan Dubrin, kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi banyak orang melalui

komunikasi untuk mencapai tujuan. Caranya dengan mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah dan tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons sehingga menimbulkan perubahan yang positif, membangkitkan kekuatan dinamis penting yang dapat memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan. (Busro, 2018:216).

Motivasi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang disampaikan oleh Chowdhury dalam melakukan survey terhadap 105 *Sales* yang bekerja di dua perusahaan retail menjelaskan bahwa strategi untuk meningkatkan kinerja *Sales* yaitu dengan cara memberikan motivasi intrinsik dan melakukan supervisi (Busro, 2018:90).

Menurut Rivai, pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Adapun menurut Guritno dan Waridin, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Ketika kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melampaui standar atau target yang telah ditentukan, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan baik dan sebaliknya. Semakin lebar jarak pemisah antara target dan capaian, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan rendah (Busro, 2018:88).

Dan atas dasar itulah penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian tentang sejauh mana pengaruh antara tingkat pendidikan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja seorang karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di *Airport Operation & Services Department* PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Sidoarjo ?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di *Airport Operation & Services Department* PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Sidoarjo ?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di *Airport Operation & Services Department* PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Sidoarjo ?
4. Seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di *Airport Operation & Services Department* PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di *Airport Operation & Services Department* PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Sidoarjo.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di *Airport Operation & Services Department* PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Sidoarjo.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di *Airport Operation & Services Department* PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Sidoarjo.
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di *Airport Operation & Services Department* PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan banyak manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Aspek Akademis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan sebagai pembanding untuk penelitian sejenis yang lainnya serta dapat digunakan sebagaimana mestinya bagi rekan-rekan mahasiswa selanjutnya.

b. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

c. Aspek Praktis

1) Bagi Pembaca

Merupakan bahan informasi tentang pengaruh tingkat pendidikan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di *Airport Operation & Services Department* PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Sidoarjo.

2) Bagi Perusahaan

a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh tingkat pendidikan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di *Airport Operation & Services Department* PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Sidoarjo.

b) Melalui penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan perusahaan untuk dapat mengoptimalkan karyawan sesuai tingkat pendidikan, meningkatkan motivasi kerja dan menambah pendidikan dan pelatihan terkait kepemimpinan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.