

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan saat ini menunjukkan organisasi semakin tanggap terhadap perubahan keadaan dalam memasuki era globalisasi. Dengan adanya perubahan, perusahaan harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien. Perusahaan harus mampu mengelolah sumber daya yang dimilikinya secara optimal sehingga berdampak positif bagi perusahaan dan tetap menghasilkan laba yang maksimal, sehingga dapat membantu perkembangan usahanya. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah menganalisis dan mengelolah unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Pengelolaan sumber daya yang baik, akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berkembang. Memajukan dan mempertahankan suatu perusahaan dari sisi manajemen merupakan salah satu tujuan utama dari perusahaan. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia, sehingga sempurna. Organisasi atau perusahaan yang dimiliki manajemen prestasi yang

baik akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim dan individu. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitan pekerjaan dari setiap pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada keseluruhan unit kerjanya. Baik buruknya prestasi karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. Faktor-faktor tersebut berasal dari dalam maupun dari luar. Dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan prestasi karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Prestasi mempunyai makna lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kualitas sumber daya manusia adalah salah satunya bisa diukur dari prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam suatu organisasi adalah prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2008:64) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu. Perusahaan menginginkan karyawannya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Perusahaan yang memiliki karyawan yang berprestasi baik dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Oleh karena itu untuk meningkatkan prestasi kerja,

perusahaan harus menjalankan usaha dengan lebih memfokuskan pada upaya mengembangkan kemampuan tenaga kerjanya. Dalam hal ini perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya hendaknya memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam bekerja. Dengan demikian prestasi merupakan hal yang paling penting dalam keberlangsungan sebuah organisasi.

Untuk meningkatkan prestasi diantaranya adalah dengan memperhatikan pendidikan. Menurut Ranupandojo (2001:89) pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan umum karyawan termasuk didalamnya adalah peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk menyelesaikan masalah-masalah untuk mencapai tujuan. Selanjutnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 14 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengartikan bahwa pendidikan merupakan upaya yang dilakukan secara sadar dan terencana supaya peserta didik dapat mengembangkan potensinya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk masa depan. Pendidikan merupakan suatu proses yang berkesinambungan yang tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi. Adanya pegawai yang baru dan yang akan menempati posisi baru, mendorong pihak kepegawaian senantiasa menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan.

Selain pendidikan, faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah pengalaman kerja. Siagian (2007:52), pengalaman kerja adalah mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, beberapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada

masing-masing pekerjaan atau jabatan. Pengalaman kerja yang baik memberikan keahlian dan keterampilan kerja berdasarkan pada jangka waktu dalam menjalani pekerjaan tersebut.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kupang merupakan Badan Usaha milik Negara yang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 06 Tahun 2005 tanggal 19 September 2005 tentang Pembentukan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Kupang. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kupang adalah menyediakan jasa pelayanan kebutuhan air bersih kepada warga Kota Kupang dan turut serta melaksanakan Pembangunan Daerah khususnya dan Pembangunan Ekonomi nasional umumnya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan rakyat untuk menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Berdasarkan hasil pra penelitian, karyawan belum memenuhi standaryang ditentukan oleh Perusahaan. Adapun prestasi yang dicapai oleh para karyawan selama tahun 2018 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Penilaian Pencapaian Prestasi Kerja Karyawan PDAM
Kota Kupang Tahun 2018

No	Unsur dan faktor yang dinilai	Target	Realisasi	Deviasi
1	Kualitas kerja	90%	72%	18 %
2	Sikap dalam bekerja	90%	80%	10%
3	Kemampuan dalam bekerja	90%	70%	30 %
4	Kedisiplinan dalam bekerja	90%	73%	17%
Rata-rata			73,75%	18,75%

Sumber : Kasub umum dan personalian PDAM Kota Kupang

Dengan melihat tabel 1.1 terbukti bahwa hasil penilaian prestasi kerja karyawan pada tahun 2018 dimana kualitas kerja hanya tercapai 72% dari standar penilaian 90%, sikap dalam bekerja berperan dalam pencapaian target 80% dari standar penilaian 90%, hasil kemampuan dalam bekerja sebesar 70% dari standar penilaian 90% dan hasil kedisiplinan dalam bekerja 73% dari standar penilaian 90%. Dari hasil pra penelitian pencapaian prestasi kerja karyawan PDAM Kota Kupang sangat rendah dimana belum memenuhi target yang di tentukan perusahaan.

Prestasi kerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan yang baik dalam instansi. Berdasarkan data dokumen saat melakukan observasi awal, rendahnya

prestasi karyawan disebabkan karena rendahnya tingkat pendidikan dan kurangnya pengalaman kerja karyawan. Rendah tingkat pendidikan karyawan dapat dibuktikan dengan pendidikan formal terakhir yang pernah ditempuh karyawan. Untuk menunjukkan tingkat pendidikan karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kupang dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2
Tingkat Pendidikan Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kupang

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	SMP	1	1,75 %
2	SMA	38	66,67 %
3	Diploma	3	5,26 %
4	S1	13	22,81 %
5	S2	2	3,51%
Jumlah		57	100%

Sumber : Kasub umum dan personalia PDAM Kota Kupang

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karywan PDAM Kota Kupang paling banyak adalah SMA yaitu berjumlah 38 orang (66,67%). Karyawan yang berpendidikan SMA sangat banyak dikarenakan kebutuhan akan pegawai yang berlatar belakang SMA dengan SMP tidak memadai dibandingkan Sarjana, sehingga pimpinan berinisiatif untuk merekrut pegawai yang berpendidikan SMA dengan tugas-tugasnya masing-masing. Berdasarkan hasil wawancara, masalah yang berkaitan dengan pendidikan yaitu masih banyak yang berpendidikan SMA, yang dimana masih

banyak yang belum memahami bagaimana menggunakan *microsoft word*, *microsoft office* dan *microsoft excel*.

Selain pendidikan, pengalaman kerja juga sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Pengalaman kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lamanya karyawan bekerja dalam suatu perusahaan terutama pada PDAM Kota Kupang maka dapat memberikan pengetahuan tambahan guna lebih tepat dan cepat dalam mengambil keputusan bagi kepentingan perusahaan. Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap 57 orang bahwa pengalaman kerja karyawan pada PDAM Kota Kupang adalah 5 sampai dengan 10 tahun. Tingkat pengalaman kerja yang dimiliki PDAM Kota Kupang ini sebenarnya sangat minim. Tingkat pengalaman kerja yang kurang dapat menyebabkan pekerjaan yang dilaksanakan tidak optimal. Untuk lebih jelasnya bahwa pengalaman kerja karyawan PDAM Kota Kupang dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut :

Tabel 1.3
Pengalaman Kerja Karyawan Perusahaan Daerah air
Minum (PDAM) Kota Kupang

No	Masa kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	5– 6	15	26,31%
2	7– 8	19	33,33%
3	9 – 10	23	40,36%
Jumlah		57	100%

Sumber : Kasubag umum dan personalia PDAM Kota Kupang

Jumlah responden yang telah memiliki masa kerja selama 5-6 tahun adalah sebanyak 15 Orang dengan presentase 26,31%, sedangkan yang memiliki masa kerja selama 9-10 tahun adalah sebanyak 23 orang dengan presentase 40,36%. Dari hasil pra penelitian masalah yang berkaitan dengan pengalaman kerja yaitu karyawan lambat dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada mereka, dan ada pegawai yang belum mampu mengoperasikan komputer.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, bahwa prestasi kerja karyawan yang kurang optimal tersebut disebabkan karena masih rendahnya tingkat pendidikan karyawan, pengalaman kerja karyawan, maka dari itu dipandang perlu untuk melakukan penelitian dengan “ **Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kupang**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran umum tentang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Kota Kupang?
2. Apakah Pendidikan dan Pengalaman Kerja Karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan pada PDAM Kota Kupang?
3. Apakah Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Kota Kupang?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka dibuat tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Kota Kupang .
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Kota Kupang .

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu antara lain:

1. Bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kupang

Hasil penelitian diharapkan agar dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk perkembangan perusahaan ke depan dan bahan pertimbangan yang akan ditempuh untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai refensi bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dalam topic yang sama tetapi menggunakan variabel yang lain demi perkembangan ilmu pengetahuan umumnya dan khususnya sumber daya manusia.