

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan pegawai.

Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pegawai merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapainya sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Terdapat beberapa permasalahan yang terjadi di dalam PT. MNC Sky Vision (Indovision). Kinerja karyawan selama ini dirasakan belum optimal atau menunjukkan masih terjadi penurunan dalam kinerjanya, hal ini dapat dilihat dari masih adanya faktor-faktor seperti pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja yang juga mengalami penurunan. Berikut adalah Tabel Data Kinerja Pegawai Periode 2012-2014:

Tabel 1.1

**Tingkat Penurunan Kinerja Karyawan PT. MNC Sky Vision (Indovision)
Tahun 2012-tahun 2014**

Tahun	Kuartal 1	Kuartal 2	Kuartal 3	Kuartal 4	Jumlah Presentase (%)
2012	35%	20%	20%	20%	85%
2013	15%	20%	20%	17%	72%
2014	9%	15%	20%	15%	59%

Sumber :PT. MNC Sky Vision (Indovision)

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat kinerja pegawai mengalami penurunan selama 3 (tiga) tahun terakhir, dengan dibuktikan menurunnya kinerja pegawai dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2014, yaitu dari tahun 2012 adalah 85%, tahun 2013 adalah 72%, dan tahun 2014 menurun menjadi 59%. Banyak masalah yang timbul berkaitan dengan menurunnya kinerja pegawai di PT. MNC Sky Vision (Indovision) terutama yang dilatarbelakangi dengan masalah pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja pegawai. Hal inilah yang kiranya membuat fungsi manajemen harus benar-benar mempertimbangkan secara lebih mendalam dalam rangka pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja pegawai. Program pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja sangat diperlukan bagi pegawai lama maupun pegawai baru, hal ini tergantung pada kebutuhan perusahaan itu sendiri. Pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja juga mendorong pegawai lebih produktif dalam bekerja karena pegawai tersebut sudah mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawab serta berusaha mencapai tingkatan yang lebih tinggi.

Pertama, faktor-faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja adalah pendidikan. Kurangnya penyerapan pegawai yang tidak memiliki tingkat pendidikan yang memadai sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dibutuhkan atau belum sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh PT. MNC Sky Vision. Contohnya adalah banyaknya penyerapan pegawai dari tingkat pendidikan SMA dibandingkan dengan tingkat pendidikan S1. Hal ini disebabkan bahwa pegawai yang berpendidikan tinggi memperoleh pengetahuan dan informasi pekerjaan yang lebih banyak dibandingkan dengan pegawai yang berpendidikan

menengah. Pendidikan adalah merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan, karena tanpa adanya pendidikan atau jenjang akademi, seseorang tidak akan dapat menyelesaikan sebuah pekerjaan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Malayu SP. Hasibuan (2014: 54).

Kemudian yang kedua, yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai adalah keterampilan (*skill*). Masih adanya pegawai yang belum mampu menerapkan keterampilannya dalam menganalisis spesialisasi pekerjaannya dengan baik sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Contohnya adalah adanya pegawai yang belum dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya yaitu ketika saat pemasangan parabola pegawai masih kurang teliti dalam pencarian signal yang berakibat tayangan siaran menjadi kurang bagus dan sering mati mendadak. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar. Ada 4 (empat) kategori keterampilan menurut Stephen P. Robbins, (2010: 67) antara lain adalah *basic literacy skill*, *technical skill*, *interpersonal skill*, dan *problem solving*.

Dan yang terakhir, alasan yang mempengaruhi turunnya kinerja pegawai adalah pengalaman kerja. Pegawai belum mempunyai pengalaman kerja yang kompetitif sehingga kurang dapat membantu dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan oleh atasan kepada pegawai, karena semakin berpengalaman seorang pegawai maka semakin baik juga dalam menjalankan tugasnya dan akan menaikkan kinerja pegawai, dan sebaliknya, apabila seorang pegawai yang masih

belum memiliki pengalaman kerja (*experience*), maka seorang pegawai tidak akan cukup baik dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehingga akan menurunkan kinerja pegawainya. Contohnya masih belum adanya pengalaman kerja yang sesuai dengan posisi kerja yang diinginkan misalnya masih kurangnya pegawai yang belum memiliki pengalaman kerja sebagai teknisi tetapi tetap diposisikan sebagai teknisi. Pengalaman kerja menurut Stephen P. Robbins (2010: 83) adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu.

Penelitian atau *Research GAP* mengenai pengaruh pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan sebelumnya dalam penelitian yang sudah ada. Namun, dalam penelitian atau *Research GAP* tersebut masih banyak perbedaan hasil penelitian. Berikut *Research GAP* yang akan diteliti mengenai variabel pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Irwandi Tarigan (2011), Rini Suharti (2010), dan Nuning Purnama Syarthini (2014) menyatakan bahwa pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan Yunika Harmini (2006), Anik Insiyah (2010), dan Andriyan Muttaqin (2014) menunjukkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian keterampilan sebagai variabel independen kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai juga telah banyak dilakukan. Penelitian yang

dilakukan oleh Rino Yanuardi (2013) serta Nuning Purnama Syarthini (2014) menyatakan bahwa variabel keterampilan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anis Zakki (2015) menyatakan bahwa variabel keterampilan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam pemilihan pengalaman kerja sebagai variabel independen yang terakhir yang mempengaruhi kinerja pegawai juga telah banyak dilakukan. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Burhannudin. AY (2007), Amin Zainullah (2013), serta Luh Aristarini (2014) menyatakan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisofia Junia (2015) menyimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena masalah dan research gap diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENDIDIKAN, KETERAMPILAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. MNC SKY VISION(INDOVISION)”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disebutkan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai di PT. MNC Sky Vision (Indovision) ?

2. Apakah terdapat pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai di PT. MNC Sky Vision (Indovision) ?
3. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di PT. MNC Sky Vision (Indovision) ?
4. Apakah terdapat pengaruh pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di PT. MNC Sky Vision (Indovision) ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, tujuan penelitian yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai di PT.MNC Sky Vision (Indovision).
2. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai di PT.MNC Sky Vision (Indovision).
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di PT.MNC Sky Vision (Indovision).
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di PT.MNC Sky Vision (Indovision).

1.4. Kegunaan Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi Civitas Akademika USNI

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

