

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Dalam era globalisasi ini, Indonesia merupakan salah satu contoh negara yang sedang berkembang dalam menghadapi tantangan yang berat. Hal ini disebabkan negara-negara berkembang berhadapan secara langsung dengan negara-negara maju yang memiliki keunggulan hampir di semua aspek. Mulai dari teknologi, pasar modal dan sumber daya manusia. Ketiga aspek tersebut mempunyai arti yang sangat penting khususnya sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset organisasi yang sangat penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Mengingat bahwa faktor manusia itu sangat dibutuhkan dalam perusahaan maka muncul suatu ilmu manajemen yang mempelajari ketenagakerjaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia yang bertujuan agar Perusahaan dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik dan terencana. (Robins, 2006).

Perusahaan yang sukses akan bisnisnya adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja atau kepuasan kerja yang baik sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik pula, kinerja yang rendah akan menimbulkan berbagai dampak negatif seperti lamban kerja dan berhenti kerja. Hal ini berakibat pada kerugian bagi karyawan walaupun dampak kerugiannya tidak terlalu nampak jelas. Sebaliknya kinerja yang tinggi sangat mempengaruhi

kerja yang positif sehingga mampu memberikan keuntungan yang nyata. Tidak hanya bagi perusahaan tetapi juga keuntungan bagi karyawan itu sendiri (Maslan, 2011).

Faktor kepuasan dan kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya oleh kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Salah satu untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dengan memiliki kompetensi yang baik yaitu dengan melalui Pendidikan. Pendidikan dapat menjadikan seseorang memiliki pandangan yang luas kedepan untuk mencapai suatu cita- cita yang di harapkan dan mampu beradaptasi secara cepat dan tepat di dalam berbagai lingkungan. Karena pendidikan itu sendiri bisa memotivasi diri kita untuk lebih baik dalam segala aspek kehidupan begitupun dalam dunia kerja.

Seragam dengan pernyataan Ki Hajar Dewantara (Bapak Pendidikan Nasional Indonesia) yang menjelaskan bahwa pendidikan bisa menjadi tuntutan dalam hidup. Artinya, pendidikan bisa menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada manusia, tujuannya agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapatlah mencapai keselamatan dan kebahagiaan setinggi-tingginya.

Pendidikan di pandang penting di dalam dunia kerja karena Pendidikan bisa berdampak pada kompetensi. Seseorang yang memiliki kompetensi yang baik akan mempunyai pikiran, sikap, perilaku dan perbuatannya yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas tugas dalam pekerjaan. (Agus Riyanto. 2015).

Sejalan dengan dukungan Pemerintah Indonesia saat ini, yang dimana sudah mewajibkan setiap warga negara-nya untuk bersekolah minimal sampai

jenjang SMA/SLTA sederajat dan sesuai dengan pernyataan Komisi X DPR RI yang mendorong Kemendikbudristek berkomitmen (untuk) implementasi program prioritas nasional dan pembiayaannya untuk menuntaskan wajib belajar 12 tahun sebagaimana Pasal 31 UUD Negara RI Tahun 1945 dan UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, tujuan dari pemerintah ini yaitu sebagai salah satu bentuk kepedulian terhadap pendidikan agar sumber daya manusia yang dimiliki berkualitas karena dengan dibekali pendidikan yang cukup sumber daya manusia akan memiliki tingkat kompetensi yang baik sehingga bisa lebih siap untuk menghadapi tantangan-tantangan di dunia kerja saat ini. Maka dari itu banyak perusahaan-perusahaan yang merekrut karyawannya memiliki minimal standar pendidikan yang harus di penuhi. (Ihsan, Fuad H. 2005).

Selain perusahaan harus memperhatikan tingkat pendidikan dan kompetensi karyawannya. Perusahaan juga harus mampu mengelola motivasi karyawannya dengan baik, karena motivasi dapat menjadikan seseorang dalam bekerjanya selalu ingin tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan pekerjaannya. Sejalan dengan pernyataan yang disampaikan oleh (Inayatullah et al, 2013), motivasi adalah kekuatan atau energi seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusias dalam melaksanakan suatu

kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). (Inayatullah et al, 2013).

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian khusus dalam Manajemen Sumber Daya Manusianya, karena perusahaan haruslah bisa memandang dan menjadikan karyawan sebagai aset utama, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu, perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, dan terpenuhi kebutuhannya. Tujuannya agar karyawan tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kata kondusif disini itu bisa bermacam-macam, tergantung kondisi perusahaan itu masing-masing tapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain lain. Uraian tentang tingkat pendidikan, kompetensi dan motivasi di atas hanyalah beberapa contoh faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2001: 192).

Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang didapat sehingga akan berdampak kepada kinerja yang baik. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, berdampak pada semakin rendah

tingkat kepuasan yang didapat dan akan memiliki kinerja yang buruk. Robbins (2006: 98) mengatakan bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya berprestasi dan memiliki kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Affandi, 2018:83). Kinerja juga merupakan hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula.

PT. Metal Global Triasha merupakan perusahaan milik swasta yang bergerak di industri *retail fashion, furniture, beds and rugs* dan supermarket. dan F&B yang berdiri sejak tahun 2006. Perusahaan ini dalam merekrut karyawan memiliki standar pendidikan untuk para calon karyawannya yaitu minimal lulus SMA/SLTA sederajat, namun pada praktiknya sampai saat ini PT. Meta Global Triasha masih merekrut atau menerima karyawan yang lulusan SD/SMP. Sementara untuk melihat jumlah dan komposisi Karyawan PT. Meta Global Triasha yang berada di semua wilayah Kabupaten Tasikmalaya berdasarkan level manajemen dan tingkat pendidikan nya dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1.**  
**Jumlah Pegawai PT. Meta Global Triasaha Berdasarkan**  
**Level Manajemen Dan Tingkat Pendidikan**

Tingkat	Jumlah Karyawan	Tingkat Pendidikan
Manajamen atas	2	S1 dan SMA
Manajamen Menengah	4	D3 dan S1
Manajemen dasar	10	D3 dan SMA
Supervisor Senior	30	SMA/Sedarajat
Supervisor junior	15	SMA/Sedarajat
Staf back office	40	SMA/ sederajat dan SMP
Crew outlet	259	SMA/Sedarajat/SMP/SD
<b>Jumlah</b>	<b>360</b>	

*Sumber: PT. Meta Global Triasa, 2023*

Dari tabel tersebut di atas, menunjukkan bahwa Crew outlet menunjukkan jumlah karyawan berdasarkan level manajemen dan tingkat pendidikan pada bidang atau outlite supermarket, minimarket, fasion dan *beds and rugs* dominasi oleh tingkat pendidikan lulusan SMA/SMK Sederajat yang berjumlah 259 karyawan, kedua untuk tingkat manajemen dasar di dominasi oleh lulusan D3/Ahli madya yang berjumlah 10 orang sedangkan lulusan Sarjana (S-1) hanya berjumlah 2 orang. Artinya dari jumlah karyawan berdasarkan level manajemen dan tingkat pendidikan belum adanya keseimbangan dalam pembagian tugas menurut jabatan yang disesuaikan oleh tingkat pendidikan perlu adanya jenjang perbaikan-perbaikan dan evaluasi penyesuaian di jenjang pendidikan, karena masing-masing bagian sudah mempunyai tanggungjawab sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Jadi pada tahun 2018-2023, PT Meta Global Triasha mengalami penurunan kinerja karyawan yang cukup signifikan. Produktifitas karyawan yang salah satunya dapat di lihat melalui pencapaian target penjualan tahunan pada tabel 1.1

**Tabel 1. 1**  
**Target Penjualan Tahunan**

<b>Tahun</b>	<b>Unit usaha</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Target Penjualan</b>	<b>Pencapaian</b>
2018	1.Minimarket	10	3.600.000.000	3.161.250.000
	2.Supermarket	71	5.400.000.000	5.259.000.000
	3.Fashion	39	4.680.000.000	4.592.200.150
	4. <i>beds and rugs</i>	9	3.240.000.000	3.270.000.000
2019	1.Minimarket	18	4.200.000.000	3.921.210.000
	2.Supermarket	80	5.400.000.000	4.817.000.500
	3.Fashion	45	4.680.000.000	3.210.400.200
	4. <i>beds and rugs</i>	9	3.240.000.000	3.231.000.100
2020	1.Minimarket	12	4.200.000.000	4.185.760.000
	2.Supermarket	74	5.400.000.000	4.718.650.000
	3.Fashion	31	4.680.000.000	3.926.000.000
	4. <i>beds and rugs</i>	9	3.240.000.000	3.419.000.000
2021	1.Minimarket	18	4.200.000.000	4.301.000.125
	2.Supermarket	83	5.400.000.000	5.321.491.000
	3.Fashion	39	4.680.000.000	4.312.000.750
	4. <i>beds and rugs</i>	9	3.240.000.000	2.932.000.000
2022	1.Minimarket	40	21.600.000.000	21.632.200.000
	2.Supermarket	91	7.200.000.000	6.991.000.000
	3.Fashion	61	9.360.000.000	9.441.006.500
	4. <i>beds and rugs</i>	17	10.800.000.000	10.460.000.000
2023	1.Minimarket	73	37.800.000.000	38.476.300.450
	2.Supermarket	121	9.000.000.000	8.242.700.000
	3.Fashion	94	12.600.000.000	13.277.000.000
	4. <i>beds and rugs</i>	22	16.200.000.000	15.200.000.800

Sumber : PT. Meta Global Triasha,2023

Dari Tabel 1.2 tersebut dapat dilihat hasil penilaian kinerja selama beberapa tahun terakhir dengan melihat pencapaian target setiap tahunnya yang tidak tercapai atau pencapaian kurang maksimal, ini menunjukkan banyak kinerja karyawan dalam kategori kurang baik, ini menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan di PT. Metal Global Triasha. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dari tingkat pendidikan para karyawannya, karena masih banyak karyawan yang tidak memenuhi kualifikasi minimal pendidikan, sehingga bisa menjadi sebab dari ketidakefektifan kinerja karyawan, karena melalui pendidikan bisa menarik sesuatu di dalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman belajar yang terprogram dalam bentuk pendidikan informal, formal dan non formal di sekolah atau di luar sekolah, yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan untuk mengasah kemampuan-kemampuan individu dikemudian hari dan dapat menjalankan kehidupan secara tepat (Teguh Triwanto, Pengantar pendidikan, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014).

Sejalan dengan pernyataan Herman H. Horn (2014) berpendapat pendidikan harus dipandang sebagai proses suatu penyesuaian diri manusia secara timbal balik dengan alam sekitar dan sesama manusia, dengan tertinggi tabiat dari kosmos dalam pengertian alamiah yang luas, maka proses kependidikan tersebut menyangkut proses seseorang menyesuaikan dirinya dengan dunia sekitarnya (Muzayyin Arifin, Filsafat Pendidikan Islam, (Jakarta: PT. Bumi Aksar,2012). Maka dari itu setiap manusia yang memiliki pendidikan yang cukup akan lebih siap dalam menghadapi tantangan baru terutama tantangan yang akan dihadapi di dunia kerja sehingga akan lebih baik dalam bekerja dibanding orang yang tidak

memiliki pendidikan yang cukup karena hasil dari pendidikan akan memiliki tingkat kompetensi yang baik sehingga akan memiliki *performance* dan perbuatan yang rasional. Melalui pendidikan juga seseorang bisa memiliki kompetensi yang baik karena kompetensi bisa merujuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang bisa dilihat dari pikiran, sikap, perilakunya dan bisa di peroleh dari pendidikan. Perilaku kompetensi yang menunjuk *performance* dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaan.

Selain dari tingkat pendidikan dan kompetensi adapun yang mempengaruhi tingkat kepuasan dan kinerja adalah motivasi, karena motivasi akan memberikan energi seseorang untuk melakukan tindakan dalam meraih tujuan. Sumber motivasi bisa didapatkan baik secara intrinsik dan ekstrinsik Hasibuan (2017:141). PT. Meta Global Triasha dalam hal memperhatikan tingkat pendidikan dan tingkat kompetensi para karyawannya masih sangat minim atau tidak di perhatikan selain itu motivasi kerja pun jarang terealisasikan sekalipun di manajemen puncak. Padahal menurut para ahli hal-hal tersebut jika diperhatikan dan bisa dilaksanakan secara optimal bisa memaksimalkan kinerja karyawannya dan akan berdampak positif terhadap kelangsungan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji serta ingin mengetahui lebih mendalam secara khusus mengenai pengembangan tingkat pendidikan di PT. Meta Global Triasha dan umumnya tentang pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasan serta dampak terhadap kinerja karyawan, karena di lihat dari urgensi fenomena masalahnya

tidak ada keseimbangan antara tingkat pendidikan, kompetensi dan motivasi kerja dengan jumlah unit usaha di lingkungan PT. Meta Global Triasha yang berdampak kepada kepuasan kerja. Sehingga penulis ingin mengetahui lebih lanjut dan mengangkat usulan penelitian tentang “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan PT. Meta Global Triasha”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalahnya dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana keadaan tingkat pendidikan, kompetensi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan
2. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
3. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
5. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Keadaan tingkat pendidikan, kompetensi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan
2. Pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
3. Pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
5. Pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan di bahas. Adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah:

##### **1.4.1 Pengembangan Ilmu**

Secara umum hasil penelitian dapat memberikan kontribusi ilmiah khususnya di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai penambah wawasan terkait dengan pengembangan tingkat pendidikan di perusahaan PT. Meta Global Triasha.

#### **1.5. Lokasi Dan Jadwal Penelitian**

##### **1.5.1. Lokasi**

Penelitian dilakukan di perusahaan PT. Meta Global Triasha, di kantor pusat yang beralamat di Jl. Raya Timur Singaparna No. 50, Cintaraja, Kab.

Tasikmalaya. PT. Metal Global Triasha merupakan perusahaan lokal dari Tasikmalaya, Jawa Barat yang bergerak dibidang *retail fashion, home supplies* dan *fast moving consumer goods* (FMCG) didirikan sejak Tahun 2006. Kini PT Meta Global Triasha telah memiliki 8 (delapan) *offline store* yang tersebar di Kec. Singaparna, Kec. Padakembang, Kec. Ciawi Tasikmalaya, Kec. Mangunreja, Kec. Salawu serta *online store* Mexshamall.

### 1.5.2. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Bulan Nopember 2023 – Maret 2024. Secara umum riset ini dilaksanakan dengan mencakup 3 (tiga) tahapan, yaitu pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data.

**Tabel 1. 2**  
**Time Schedule Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan																			
		Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■	■																		
2	Survey dan ijin lokasi objek peneliiian		■	■	■																
3	Pengumpulan data			■	■	■	■														
4	Pengolahan data				■	■	■	■													
5	Analisis data					■	■	■	■												
6	Penyusunan bab 1 - 3					■	■	■	■	■	■	■	■								
7	Ujian Proposal												■								
8	Revisi Ujian proposal													■	■	■	■				
9	Penyusunan bab 4 - 5														■	■	■	■	■	■	■
10	Sidang Tesis																	■	■	■	■
11	Revisi sidang tesis																		■	■	■