

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Keberadaan SDM dalam sebuah organisasi sangat penting karena mereka memprakarsai terbentuknya organisasi, mereka yang berperan membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka juga yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi. Namun SDM tersebut tidak dengan sendirinya tertarik untuk mau menjadi anggota dari sebuah organisasi, dan setelah bergabung mereka juga tidak dengan sendirinya dapat berprestasi (Kusma Maringan, Yonathan Pongtuluran, Siti Maria, 2016:42).

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang karyawan yang memiliki prestasi yang baik dan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan pasti akan memperoleh imbalan yang sesuai dari perusahaan. Adapun imbalan yang akan diperoleh karyawan dari hasil kerja yang mampu mencapai target adalah berupa gaji dan insentif. Bagi perusahaan, prestasi kerja karyawan merupakan salah satu penentu keberhasilan organisasi dalam menjalankan bisnisnya (Mangkunegara, 2014:52).

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi karyawan diharapkan memiliki pengetahuan umum dan

pengertian luas tentang seluruh lingkungan kerja, Juga memiliki kompetensi lebih dalam hal persaingan. Oleh sebab itu tingkat pendidikan diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia berkualitas sehingga berdampak pula pada pencapaian prestasi kerja karyawan itu sendiri (Andrew E Sikula dalam Mangkunegara, 2013:50).

Keterampilan kerja yaitu kecakapan atau Kemahiran untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dari praktek, baik melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman (Bambang Yahudi, 2012:33). Karyawan dalam menduduki jabatannya mempunyai kemampuan keterampilan secara teknis, keterampilan dalam hubungan kemanusiaan, dan keterampilan secara konseptualnya dengan indikatornya keterampilan teknis untuk kesesuaian penempatan, keterampilan hubungan kemanusiaan, keterampilan konseptual, dan keterampilan yang disesuaikan dalam pekerjaan dan tugas.

Sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil karyawan dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan sedangkan sikap seseorang terhadap suatu obyek adalah perasaan mendukung atau memihak (*favorable*) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (*unfavorable*) pada obyek tersebut (Azwar, 2015:5).

*Gap research* dalam penelitian ini Ardiandyah, Sjahruddin, dan Idris (2014) perbedaan tidak meneliti keterampilan kerja dan sikap kerja. Christian P. Matasik, Adolfina Genita G. Lumintang (2017) perbedaan tidak meneliti variabel tingkat pendidikan dan keterampilan kerja. Meta Kusima (2009) tidak meneliti tingkat pendidikan dan keterampilan kerja. Fenomena atau permasalahan yang muncul di

lapangan adalah penempatan kerja belum sesuai dengan tingkat pendidikan. Kemudian intensitas latihan masih dirasa masih kurang serta program-program pelatihan juga belum secara menyeluruh diberikan. Sikap yang belum terlaksana dengan baik adalah sikap fokus pada pekerjaan terkadang masih belum bisa maksimal karena terkadang beberapa karyawan sering ijin keluar kantor. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik mengambil judul **PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KETERAMPILAN KERJA, DAN SIKAP KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PD. BPR BKK KUDUS.**

## **1.2. Ruang Lingkup**

Untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam pembahasan, maka dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan sebagai berikut ini.

- 1.2.1. Dalam melakukan penelitian ini penulis menekankan pada masalah yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan dalam kaitannya dengan tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap kerja.
- 1.2.2. Responden yang diteliti adalah karyawan pada PD. BPR BKK Kudus dan sebagai responden yang diteliti adalah karyawan tetap.

## **1.3. Perumusan Masalah**

Permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penempatan pegawai ada yang belum disesuaikan dengan latar belakang pendidikan.
2. Kerjasama antar karyawan belum berjalan dengan baik.

### 3. Keterampilan belum disesuaikan dalam pekerjaan.

Sehubungan dengan permasalahan tersebut, maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut ini.

- 1.3.1. Apakah ada pengaruh positif signifikan antara tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PD. BPR BKK Kudus?
- 1.3.2. Apakah ada pengaruh positif signifikan keterampilan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PD. BPR BKK Kudus?
- 1.3.3. Apakah ada pengaruh positif signifikan sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PD. BPR BKK Kudus?
- 1.3.4. Apakah ada pengaruh positif signifikan tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PD. BPR BKK Kudus secara berganda?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1. Menguji pengaruh positif signifikan antara tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PD. BPR BKK Kudus.
- 1.4.2. Menguji pengaruh positif signifikan keterampilan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PD. BPR BKK Kudus.
- 1.4.3. Menguji pengaruh positif signifikan sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PD. BPR BKK Kudus.



1.4.4. Menguji pengaruh positif signifikan tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PD. BPR BKK Kudus secara berganda.

### **1.5. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan dan memecahkan permasalahan yang dihadapi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Serta diharapkan pula sebagai referensi untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang ekonomi khususnya pada manajemen sumber daya manusia.

