

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia juga merupakan sumber penting dalam organisasi Publik. Sasaran perusahaan tidak akan tercapai tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal meskipun didukung oleh infrastruktur dan infrastruktur yang memadai. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan bisnis suatu perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Menyadari pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menunjang perkembangan organisasi, maka kita harus berupaya untuk mendapatkan karyawan yang tepat dari segi kualitas dan ukuran. Oleh karena itu, tindakan yang paling tepat adalah melakukan inspeksi atau pemilihan karyawan sebelum pembagian kerja. Ini sangat penting dan tidak boleh diabaikan karena mungkin tidak memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Memilih karyawan yang tepat dapat membuat perbedaan organisasi dalam mencapai tujuan. Pegawai yang ditempatkan pada posisi tertentu harus sepadan dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya. Hal tersebut dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Untuk mencapai sumber daya manusia organisasi diharapkan dapat berperan aktif dalam semua kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan

peningkatan produktivitas. ' pekerjaan yang lebih tinggi. Kepuasan sebagai adalah perasaan yang baik tentang pekerjaan, sebagai hasil dari evaluasi karakternya. Orang dengan kepuasan kerja tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang berpenghasilan rendah memiliki perasaan negatif (Robbins, 2015: 327)..

Anthony yang mungkin berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja, adalah tingkat pendidikan. Pendidikan digunakan untuk mempersiapkan karyawan dalam berbagai inisiatif atau lebih tinggi dalam organisasi terkait dengan kemampuan tumbuh untuk memenuhi peran itu berbeda dan lebih tinggi. Karyawan yang memiliki jenjang pendidikan tertentu memiliki kematangan emosi dan keterampilan mental yang lebih baik dibandingkan dengan memiliki karyawan pendidikan rendah. Mengajar tinggi adalah langkah pertama untuk memulai dari sekolah dasar sampai sekolah menengah atas avo. Tingkat pendidikan sangatlah penting karyawan, karena akan ada konsekuensi yang bagus untuk kesuksesan pekerjaan karyawan melamar dan pekerjaan selesai didefinisikan dengan baik, seperti pada pengetahuan yang sesuai dan Keterampilan para pekerja ini akan lebih besar dan mampu memecahkan masalah menghadapi. Hariandja (2005) menjelaskan tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan kekuatan persaingan perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Tingkat pendidikan karyawan PT. Pura Unit Rotogravure 03 ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1.
Tingkat pendidikan PT. Pura Rotogravure Unit 03

Tidak .	Divisi	pendidikan	Jumlah Karyawan
1.	Administrasi	S1	3
2.	Produksi	SMA / SMK	166
		E3	72
		S1	11
3.	<i>Pemasaran</i>	S1	26
4.	<i>Kontrol kualitas</i>	E3	11
		S1	16
5.	<i>Pemeliharaan</i>	SMA / SMK	18
		S1	21

Sumber: PT Pura Rotogravure, 2020.

Pada Tabel 1.1 di atas diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan PT. Pura Rotogravure 03 Unit dengan pendidikan SMA / SMK 184 staf yang dibagi dalam divisi distribusi dan pemeliharaan, 166 dan 18 staf. Dengan pendidikan D3, terdapat 83 karyawan yang terbagi dalam divisi produksi dan kendali mutu, terdapat 72 karyawan pada divisi produksi dan 11 karyawan pada divisi kendali mutu. Selain itu tingkat pendidikan di PT. Jaya Setia Plastik dengan pendidikan S1 berjumlah 77 karyawan yang terbagi dalam beberapa divisi yaitu divisi manajemen dengan 3 karyawan, divisi produksi 11 karyawan, divisi pemasaran 26 karyawan, divisi kualitas 16 karyawan dan 21 karyawan di bagian pemeliharaan.

Faktor lain yang berkontribusi dalam pencapaian kepuasan kerja dan kepuasan kerja adalah keterampilan karyawan. Keterampilan adalah kombinasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas tertentu. Trisnawati dan Saefullah (2010: 71) memaparkan banyak aspek konsep kognisi, yaitu pengetahuan adalah kesadaran kognitif,

pemahaman kedalaman kognitif dan pengaruhnya. yang dimiliki seseorang, kemampuan (skill) adalah milik seseorang. Untuk melaksanakan suatu tugas atau tugas, nilai adalah standar perilaku yang diyakini dan ditanamkan dalam diri seseorang, perilaku adalah perasaan (senang atau tidak senang, apa adanya) atau perilaku yang menginspirasi. Secara lahiriah, rasa ingin tahu (curiosity) adalah kecenderungan orang untuk melakukan sesuatu. Wibowo (2013:

Selain tingkat pendidikan dan keterampilan, pembagian kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan dan kesuksesan kerja. definisi divisi pekerjaan (job description) yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012: 33) yaitu informasi tertulis yang menjelaskan tentang tugas dan tanggung jawab, status, hubungan kerja dan aspek pekerjaan suatu tempat di organisasi. Pembagian kerja harus diikuti dengan penempatan karyawan sesuai kemampuannya (orang yang tepat di tempat yang tepat). Selain menempatkan staf di tempat yang tepat, juga perlu berhati-hati dalam menyesuaikan beban.

Pembagian kerja dilakukan dengan asumsi semakin kecil tugas, semakin cepat tepat waktu, semakin ringan energi yang digunakan, semakin mudah menggunakan pikiran, semakin efisien. penggunaannya. Semakin besar tujuan suatu organisasi maka akan semakin banyak pekerjaan yang ada, sehingga perlu dilakukan pembagian pekerjaan tersebut agar setiap karyawan dapat mengemban tanggung jawabnya, sehingga pembagian kerja menjadi sangat penting dalam pelaksanaannya. tugas-tugas tersebut, karena dengan pembagian kerja beban kerja akan ringan dan memberikan penerapan yang jelas sehingga pekerjaan menjadi

lebih mudah dan lancar. Berikut ini adalah distribusi daftar isi PT. Pura Unit Rotogravure 03:

Tabel 1.2
Daftar PT. Pura Rotogravure Unit 03

Nama bagian	Jumlah Karyawan	persen
Produksi	249	70%
<i>Kontrol kualitas</i>	27	8%
Administrasi	15	4%
<i>Pemasaran</i>	26	7%
<i>Pemeliharaan</i>	39	11%
uang	356	100%

Sumber: PT Pura Rotogravure, 2020.

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas diketahui bahwa jumlah karyawan di PT. Pura Unit Rotogravure 03 memiliki 356 karyawan. Karyawan di divisi produksi mencapai 249 karyawan dengan persentase 70%. Pada divisi quality control terdapat 27 karyawan dengan persentase 8%. Kemudian, bagian manajemen adalah 15 dengan persentase 4%. Selain itu, divisi penjualan dan pemeliharaan masing-masing terdiri dari 26 dan 39 karyawan dengan masing-masing 7% dan 11%.

Insiden di PT. Pura Unit Rotogravure 03 merupakan divisi kerja bagi pekerja. Pekerjaan yang harus dimiliki dan dapat dikerjakan oleh setiap karyawan, terkadang karyawan memberikan bagiannya kepada rekan kerja karena hal tersebut sulit untuk mereka selesaikan. Ini karena ternyata pekerjaan yang mereka dapatkan terkadang tidak sesuai dengan keahliannya. Selain keterampilan itu mereka memiliki lebih sedikit. Oleh karena itu, tingkat pendidikan karyawan sangat diperlukan karena teknologi yang digunakan PT. Pura Unit Rotogravure 03

menjadi lebih kompleks. Diharapkan pada jenjang pendidikan para pegawai semakin kompeten dan profesional dalam bekerja secara cepat dan efisien. Memfasilitasi pelaksanaan tugas yang diberikan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan PT. Pura Unit Rotogravure 03.

Penelitian tentang tingkat pendidikan dilakukan oleh Fajar Apriani, (2015) yang meneliti tentang pengaruh tingkat pendidikan terhadap kepuasan kerja yang dimotivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadapnya kepuasan sebagai. Di sisi lain, Mansur dan Slamet (2017) menyatakan hal itu tidak ada dampak pada pendidikan pekerja terhadap kepuasan pekerjaan.

Asfar (2018) melakukan penelitian dengan hasil yaitu tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Evert Fandi Mandang, et al (2017), dalam penelitiannya mengungkapkan hasil sebaliknya yaitu tingkat pendidikan parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian Girsang (2016) menunjukkan bahwa kompetensi karyawan sebagian mempengaruhi kinerja kerja. Artinya dengan meningkatnya keterampilan karyawan dalam perusahaan maka efisiensi kerja juga akan meningkat. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumampow (2017) bahwa keterampilan manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan.

Penelitian tentang keterampilan yang berdampak pada kepuasan kerja menurut Kulthum (2017) menyatakan bahwa keterampilan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini didukung oleh penelitian Girsang (2016) yang menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kepuasan

kerja karyawan. Artinya keterampilan perusahaan yang baik akan menunjang kepuasan kerja.

Penelitian-penelitian tentang efektivitas kerja karyawan dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Amrita et al. (2018) menyatakan bahwa penerapan job sharing dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan Ainiyah, dkk. (2017) yang menyatakan bahwa distribusi pekerjaan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Penelitian Pinem (2015) tentang pembagian kerja menjadi pekerjaan berdampak pada kepuasan kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap pembagian kerja menjadi kepuasan. pekerjaan. Studi kasus lain oleh Gabriyella, et al. (2018) yang mengatakan itu Distribusi pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Menurut penelitian Sugianto (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan kerja. Nurhikmah (2017) kemudian menegaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan kerja. Namun hal tersebut tidak sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Halimah et al (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja.

Keberhasilan suatu pekerjaan di organisasi baik swasta maupun pemerintah mempunyai tujuan dalam proses pelaksanaan dan tingkat prestasi kerja para karyawan itu sendiri. Secara umum keberhasilan seorang pegawai adalah pegawai tersebut melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan jabatan dan perannya dalam organisasi.

Pengembangan infrastruktur dan infrastruktur untuk mendukung perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan di luar tingkat pendidikan dan pembagian kerja yang sepadan dengan keterampilan para karyawan tersebut. Hal ini masih perlu ditingkatkan terutama terkait dengan proses pembagian kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan yang ada akibat teknologi baru yang digunakan di PT. Pura Unit Rotogravure 03. Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut maka perlu dilakukan penelitian dengan judul tersebut **Dampak pendidikan tinggi, keterampilan, dan distribusi pekerjaan di pasar kerja Dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi di PT. Pura Unit Rotogravure 03).**

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup atau ruang lingkup pembahasan dalam penelitian ini adalah:

1.2.1. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Perubahan endogen: Prestasi kerja (Y2)
- b. Perubahan eksogen meliputi: Tingkat pendidikan (X1), keterampilan (X2), dan pembagian pekerjaan (X3)
- c. Variable intervening: Kepuasan kerja (Y1)

1.2.2. Penelitian ambil barangnya PT. Pura Unit Rotogravure 03.

1.2.3. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan PT PT. Pura Unit Rotogravure 03.

1.2.4. Penelitian ini dilakukan setelah proposal penelitian disetujui.

1.3. Perumusan Masalah

Tekanan yang terjadi PT. Pura Unit Rotogravure 03 yang berdampak pada peningkatan kepuasan dan prestasi kerja karyawan, adalah:

- a. Penugasan pekerjaan ke PT. Pura Rotogravure Unit 03 masih belum selaras dengan pendidikan bagi pekerja, seperti pembagian tugas dimana pekerja masih mengenyam pendidikan menengah.
- b. Penilaian kompetensi karyawan PT. Pura Unit Rotogravure 03 berdasarkan pendidikan pegawai saja, sehingga sebagian pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif karena bidang yang dikuasai tidak sesuai dengan pembagian kerja yang diperoleh.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, pertanyaan penelitian berikut dapat diselesaikan:

- 1.3.1. Bagaimana tingkat pendidikan mempengaruhi kepuasan kerja Staf PT. Pura Rotogravure Unit 03?
- 1.3.2. Bagaimana keterampilan mempengaruhi kepuasan kerja Staf PT. Pura Rotogravure Unit 03?
- 1.3.3. Apa pengaruh pembagian pekerjaan terhadap kepuasan kerja Staf PT. Pura Rotogravure Unit 03?
- 1.3.4. Bagaimana tingkat pendidikan mempengaruhi prestasi kerja Staf PT. Pura Rotogravure Unit 03?
- 1.3.5. Bagaimana keterampilan mempengaruhi kinerja pekerjaan Staf PT. Pura Rotogravure Unit 03?

1.3.6. Bagaimana pembagian kerja mempengaruhi prestasi kerja Staf PT. Pura Rotogravure Unit 03?

1.3.7. Bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi prestasi kerja Staf PT. Pura Rotogravure Unit 03?

1.4. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1. Menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kepuasan kerja di PT. Pura Rotogravure Unit 03.

1.4.2. Menganalisis efek keterampilan pada kepuasan kerja di PT. Pura Rotogravure Unit 03.

1.4.3. Menganalisis pengaruh distribusi pekerjaan terhadap kepuasan kerja di PT. Pura Rotogravure Unit 03.

1.4.4. Menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja di PT. Pura Rotogravure Unit 03.

1.4.5. Menganalisis dampak keterampilan pada kinerja pekerja di PT. Pura Rotogravure Unit 03.

1.4.6. Analisis dampak distribusi pekerjaan terhadap prestasi kerja di PT. Pura Rotogravure Unit 03.

1.4.7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja di PT. Pura Rotogravure Unit 03.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoritis dan ilmiah.

Berikut manfaat penelitian:

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan bantuan khususnya yang terkait dengan masalah penelitian dan dapat digunakan sebagai alat dan alat untuk penelitian dan pendampingan selanjutnya. pengetahuan untuk siswa.

1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan melalui pengambilan kebijakan nilai-nilai strategis kepuasan kerja dan keberhasilan kerja, khususnya peningkatan tingkat pendidikan, keterampilan. lakukan dan pembagian kerja.

