

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Tingkat persaingan pada masa milenial ini sangatlah kompetitif karena para pekerja tidak hanya bersaing antar tenaga kerja dalam negeri tetapi juga bersaing dengan tenaga kerja luar negeri untuk kawasan regional ASEAN. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kemampuan bersaingnya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat tergantung pada cara manajemen memberdayakan sumber daya manusianya. Bisa dengan berbagai cara, salah satunya dengan menyediakan tenaga kerja profesional, berbakat, kreatifitas tinggi, serta inovatif yang dapat memegang peran penting dalam fungsi operasional perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat dibutuhkan untuk bisa mencapai tujuan dari perusahaan mulai dari proses perekrutan karyawan dengan menfokuskan pada standar kualifikasinya, penempatan, pelatihan, pendisiplinan, pemeliharaan, serta pengembangan kemampuan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kecakapan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dalam kemajuan sebuah perusahaan.

Walaupun perusahaan telah menggunakan teknologi yang modern, perusahaan tetap saja tidak akan terlepas dari tenaga kerja manusia, sebab bagaimanapun majunya suatu teknologi bila tidak ditunjang oleh kemampuan manusia sebagai sumber daya yang kompeten maka tujuan perusahaan tidak

akan tercapai. Oleh sebab itu kemajuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga sangatlah penting bagi sebuah perusahaan untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawannya. Dalam menghadapi tantangan global dan perubahan teknologi yang semakin pesat, perusahaan harus dapat mengembangkan keahlian serta kemampuan yang dimiliki karyawan agar dapat memenangkan persaingan global.

Merupakan suatu keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan memiliki prestasi kerja yang baik, karena dengan tercapainya prestasi kerja, kinerja karyawan pun akan meningkat. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang kemudian akan digunakan sebagai dasar penentuan kebijaksanaan perusahaan dalam upaya peningkatan pembaharuan prestasi kerja karyawan. Menurut Anoraga (20012:78) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai seperti: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:13), ada tiga faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor kemampuan, faktor motivasi, dan faktor situasi. Faktor kemampuan secara psikologis meliputi kemampuan potensi dan kemampuan *reality* yang mengarah pada tingkat pendidikan. Sedangkan faktor situasi yang dimaksud meliputi pada iklim dan sistem kerja

yang mendukung yang artinya terarah pada disiplin kerja. Maka dari itu faktor yang diteliti disini pada tingkat pendidikan, disiplin kerja dan kemampuan kerja.

Oleh sebab itu, prestasi kerja sangat penting untuk diperhatikan dalam sebuah perusahaan, karena apabila prestasi kerja karyawan rendah dapat menurunkan tingkat produktifitas kerja karyawan dan akan berdampak pada menurunnya performa perusahaan serta mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Namun sebaliknya, apabila setiap karyawan memiliki prestasi kerja yang baik, maka masing-masing individu akan saling terikat dan secara otomatis akan meningkatkan kinerja kerjanya, hal tersebut akan sangat berpengaruh kepada tingkat produktifitas perusahaan. Kemudian akan sangat berpengaruh dalam persaingan perusahaan.

Pada era industri 4.0 ini sudah menjadi tuntutan untuk setiap individu baik di negara maju, negara-negara berkembang maupun negara miskin untuk selalu meningkatkan kualifikasi pendidikan. Karena pendidikan sangat berperan penting bagi kelangsungan hidup manusia, sementara di negara-negara berkembang dan miskin kesadaran untuk meningkatkan pendidikan pada tiap individu masih rendah. Pendidikan merupakan hal terpenting dalam berbangsa dan bernegara sehingga pokok pemikiran akan pentingnya pendidikan telah menjadi isu utama yang dituangkan dalam pembukaan Undang Undang Dasar 1945 alinea keempat point ke tiga sebagai tuntutan konstitusional bagi rakyat Indonesia, yaitu "*mencerdaskan kehidupan bangsa.*"

Hal serupa juga dinyatakan dalam penelitian Asriwidyayanti dkk (2018:116) bahwa tingkat pendidikan memiliki peran dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada organisasi atau instansi di mana pegawai itu melakukan aktifitasnya, jika tingkat pendidikan yang dimiliki seorang pegawai tinggi maka akan semakin tinggi pula produktifitas kerjanya yang nantinya akan berdampak positif terhadap prestasi kerjanya.

Sementara di Indonesia sendiri pendidikan merupakan hak setiap warga negara yang wajib dilindungi oleh negara, sehingga kemudian hak untuk mendapatkan pendidikan yang layak telah diatur dalam amanat konstitusional pada Undang Undang Dasar 1945 pasal 31 ayat 1 yang telah diamandemen, yaitu *“Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan.”* Hal tersebut menjelaskan bahwa warga negara di Indonesia mempunyai hak untuk mendapat pendidikan, yaitu diberikan hak untuk mengenyam pendidikan dari tingkat dasar sampai tingkat tinggi, karena hal ini sesuai dengan tujuan negara Indonesia yaitu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, salah satunya dengan diberi pendidikan.

Pendidikan juga sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan dimasa yang akan datang. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari pengaruh tingkat pendidikan yang dimiliki. Karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya akan berdampak positif pada prestasi kerja karyawan.

Dalam penelitian Widhayu dkk (2013:7) menyatakan bahwa pendidikan yang dilakukan yaitu menyesuaikan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki dan menyesuaikan pendidikan formal yang dimiliki karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dihadapi karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan karyawan yang berbeda-beda akan menimbulkan perbedaan pada tingkat jabatan dan akan berpengaruh dalam hal menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya serta berperan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal itu juga dapat dilihat pada tingkat pendidikan yang berbeda-beda pada karyawan yang ada di PT. Indosurya Inti *Finance*.

PT. Indosurya Inti *Finance* yang berdiri sejak 27 Mei 2011 yang berkantor pusat di Gedung Indosurya *Finance Center* di jalan MH Thamrin No.3 Jakarta Pusat, berdasarkan izin dari Kementrian Keuangan dan BAPEPAM-LK dengan Surat Keputusan Nomor: KEP-425/KM.10/2011, adalah salah satu entitas lembaga keuangan yang bernaung di bawah Indosurya Grup, yang bergerak dalam bidang keuangan dan properti di Indonesia selama lebih dari 30 tahun.

Pada awalnya adalah perusahaan dikelola oleh anggota keluarga dari pemilik perusahaan dan tanpa memiliki departemen *Human Resource*. Pada saat itu perekrutan karyawan pun hanya dilakukan manual oleh *staff General Affair*, kemudian langsung kepada *user* yang akan bersangkutan oleh kandidat tersebut, kualifikasi pendidikannya pun dimulai dari SLTA atau bentuk lain

yang sederajat, bahkan ada beberapa orang karyawan yang memiliki pendidikan dibawah SLTA.

Namun seiring perkembangan zaman dan keinginan kuat perusahaan untuk berdaya saing lebih, baru pada akhir tahun 2012 merampungkan satu departemen lagi, yaitu *Human Resource Departement (HRD)*. Sejak saat itu peningkatan kualitas sumber daya manusia pun perlahan tapi pasti mulai gencar dilakukan oleh *team HR*. Mulai dari kualifikasi tingkat pendidikan untuk perekrutan karyawan baru, dokumen-dokumen yang mulai di kelola dengan rapih, mengalakan sistem manajemen yang mengarah ke perbaikan prestasi kerja karyawan pun gencar dilakukan.

Selain tingkat pendidikan kebijakan lain yang dilakukan oleh PT. Indosurya Inti *Finance* yaitu peningkatan disiplin kerja karyawan. Berdasarkan pengalaman yang saya amati, terdapat kondisi sebagian karyawan tidak menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, hal ini terlihat dengan masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja, pulang tidak sesuai waktu, selain itu karyawan sering mengulur waktu istirahat, serta masih adanya prilaku karyawan yang tidak menaati peraturan-peraturan perusahaan. Apabila hal ini terus-menerus dilakukan, maka dapat merugikan perusahaan. Disiplin kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Rivai, (2013:153) menyatakan “*disiplin kerja adalah hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu perusahaan*”.

Selain disiplin kerja, kemampuan kerja juga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Setiap karyawan pasti memiliki kemampuan yang berbeda-beda sama halnya dengan karyawan di PT. Indosurya Inti *Finance*. Pada penelitian Arif dkk (2020:107) “kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan berbagai macam tugas dalam suatu pekerjaan.” Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh seorang karyawan, karena tujuan dari kemampuan yang dimilikinya para karyawan adalah agar dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara efektif.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan sederhana bahwa disiplin kerja yakni kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, atau dapat dikatakan juga sebagai suatu bentuk kegiatan yang dilakukan oleh manajemen baik organisasi perusahaan, instansi pemerintah ataupun swasta agar para karyawan dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan kinerja mereka sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik pada individu karyawan, maka semakin tinggi prestasi yang akan dicapainya. Prestasi kerja tersebut juga di tunjang oleh tingkat pendidikan dan kemampuan kerja masing-masing individu.

Hal-hal yang telah dijabarkan di atas, diperkuat dengan data terbaru yang diperoleh dari manajemen PT. Indosurya Inti *Finance* yaitu terdapat penurunan prestasi kerja karyawan yang dilihat dari penurunan jumlah Debitur dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 1**  
**Jumlah Debitur**

No	Tahun	Jumlah Debitur	Tingkat Kenaikan atau Penurunan per tahun (%)
1	2016	1065	
2	2017	1375	+ 29,11%
3	2018	1873	+ 36,22%
4	2019	1522	-18,74 %

Sumber: PT. Indosurya Inti *Finance* September Tahun 2020

Pada tabel 1 dapat kita lihat bahwa dari tahun 2016 ke tahun 2017 terdapat kenaikan jumlah Debitur 29,11%. Pada tahun 2017 ke 2018 mengalami peningkatan yang signifikan sebanyak 36,22%. Namun pada tahun 2018 ke tahun 2019 terdapat penurunan jumlah Debitur sebanyak 18,74%.

Terlepas dari jumlah Debitur yang semakin hari semakin menurun hal-hal lain pun harus diperhatikan oleh manajemen. Dalam konteks ini tingkat pendidikan karyawan pun menjadi sorotan yang diteliti, karena ternyata terdapat keberagaman tingkat pendidikan karyawan di dalam PT. Indosurya Inti *Finance* seperti yang terdapat di tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2**  
**Tingkat Pendidikan Karyawan**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase %
Dibawah SLTA	4	1,62%
SLTA	31	12,55%
Diploma	19	7,69%
Sarjana	179	72,47%
Pasca Sarjana	14	5,67%
Total	247	100%

Sumber : PT. Indosurya Inti *Finance* September 2020

Dalam tabel 2 menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang masih belum termotivasi untuk mengupgrade tingkat pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi. Dengan jumlah karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SLTA sebanyak 12,55% lebih banyak dibanding dengan mereka yang bergelar diploma yang hanya sebanyak 7,69%. Bahkan masih terdapat karyawan yang hanya mengenyam pendidikan di bawah SLTA, walaupun jumlahnya hanya sebanyak 1,62%. Hal tersebut membuat penulis tertarik untuk meneliti lebih mendalam, apakah tingkat pendidikan yang berbeda-beda itu dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT Indosurya Inti *Finance*. Sebab prestasi kerja karyawan merupakan sebuah indikator keberhasilan dalam sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PT. Indosurya Inti *Finance* yang berkantor pusat di Gedung Indosurya *Finance Center* ini adalah Perusahaan *Multifinance* pertama di Indonesia yang berfokus untuk menyediakan fasilitas pembiayaan usaha kecil dan menengah *SME (Small Medium Enterprise)*, sebagai wujud komitmen perusahaan untuk menunjang pertumbuhan ekonomi terutama di sektor usaha kecil dan menengah yang merata bagi masyarakat Indonesia. Dalam hal penyediaan sumber daya manusia, PT. Indosurya Inti *Finance* menerapkan dua jenis status kepegawaian yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak, dan dapat dilihat dalam tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3**  
**Status Kepegawaian**

<b>Status Karyawan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Tetap	181	73,3%
Kontrak	66	26,7%
Total	247	100%

Sumber : PT. Indosurya Inti *Finance* September 2020

Melihat kondisi ekonomi yang semakin tak menentu dan persaingan perusahaan sejenis yang semakin banyak menjamur di tengah masyarakat maka PT. Indosurya Inti *Finance* harus dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya dalam bersaing di dunia global dari segi manapun. Peningkatan prestasi kerja karyawan digunakan sebagai alat manajemen untuk menganalisis dan mendorong karyawan untuk lebih kompeten menjalankan masing-masing tugasnya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain yang bergerak di bidang yang sama. Oleh karena itu perlu diperhatikan prestasi kerja karyawan, salah satu caranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan, disiplin kerja karyawan, dan kemampuan kerja yang dimiliki.

Berdasarkan penjabaran masalah yang diuraikan dalam latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, DISIPLIN KERJA, DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT INDOSURYA INTI *FINANCE*”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas penulis dapat mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan yang rendah dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
2. Seorang karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja yang baik akan berdampak pada prestasi kerja karyawan.
3. Kemampuan kerja yang minim dan tidak sesuai bidang kemampuannya akan berpengaruh pada prestasi kerja.
4. Tingkat pendidikan rendah, tidak memiliki disiplin kerja, dan tidak mempunyai kemampuan kerja di bidangnya akan berdampak besar kepada prestasi kerja karyawan pada sebuah perusahaan.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas dan banyak identifikasi masalah lain, namun karena terdapat keterbatasan waktu, tenaga, dan pikiran sehingga peneliti membatasi masalah agar dapat fokus memaparkan dan menjabarkan hal-hal lain yang menjadi identifikasi permasalahan dalam penelitian ini. Masalah utama yang akan diteliti adalah prestasi kerja karyawan, sedangkan untuk variabel bebasnya adalah tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan kemampuan kerja karyawan pada PT. Indosurya Inti *Finance* yang bekerja di Gedung Indosurya *Finance Center*, Jl. MH Thamrin No. 3.

**D. Rumusan Masalah**

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. INDOSURYA INTI *FINANCE* di Gedung Indosurya *Finance Center*?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. INDOSURYA INTI *FINANCE* di Gedung Indosurya *Finance Center*?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. INDOSURYA INTI *FINANCE* di Gedung Indosurya *Finance Center*?
4. Apakah tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. INDOSURYA INTI *FINANCE* di Gedung Indosurya *Finance Center*?

**E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. INDOSURYA INTI *FINANCE* di Gedung Indosurya *Finance Center*.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. INDOSURYA INTI *FINANCE* di Gedung Indosurya *Finance Center*.
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. INDOSURYA INTI *FINANCE* di Gedung Indosurya *Finance Center*.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. INDOSURYA INTI *FINANCE* di Gedung Indosurya *Finance Center*.

## **F. Kegunaan Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan agar dapat diperoleh manfaat-manfaat sebagai berikut:

### **1. Bagi Penulis**

Dapat memperdalam pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan prestasi kerja, sehingga mampu menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari ke dalam praktek dunia nyata. Semoga hasil penelitian yang saya lakukan dapat membantu untuk tugas ilmiahnya dan dapat memberikan pengetahuan yang luas bagi para pembaca.

### **2. Bagi Perusahaan**

Diharapkan memberikan masukan bagi PT. *INDOSURYA INTI FINANCE* yang berlokasi di Gedung *Indosurya Finance Center* dimana hal ini dapat bermanfaat untuk dapat lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang lebih optimal.

### **3. Bagi Akademisi**

Sebagai bahan referensi kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan kemampuan kerja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

## **G. Sistematika penelitian**

Untuk mengetahui gambaran dalam proses penelitian ini secara keseluruhan, maka penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisikan tentang pengungkapan kajian literatur mengenai variabel yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan mengenai prestasi kerja beserta indikatornya, tingkat pendidikan dan indikatornya, disiplin kerja dan indikatornya, kemampuan kerja beserta dengan indikatornya, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu serta hipotesis penelitian.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan tentang metode penelitian, variabel dan pengukurannya, populasi dan sample, metode pengumpulan data, instrument penelitian, dan teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL PEMBAHASAN**

Pada bab ini menguraikan tentang hasil penelitian yaitu pengolahan data dan analisis pengaruh tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.

Indosurya Inti *Finance* yang berlokasi di Gedung Indosurya *Finance Center*.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil pembahasan berdasarkan yang telah di uraikan pada bab-bab sebelumnya dan memberikan saran bagi perusahaan.