

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pada kurun waktu kontemporer ini, Indonesia merupakan negara secara konsisten memiliki wilayah yang sangat luas dan kemudian menikmati manfaat yang solid sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) maupun Sumber Daya Alam (SDA). Terdapat beberapa manfaat berasal dari aset reguler meliputi gas yang mudah terbakar, peternakan, minyak dan hortikultura, yang semuanya dapat dibuat dan menjadi serius.

Sumber Daya Manusia menurut sudut pandang manajemen, adalah salah satu puzzle dari ilmu-ilmu manajemen yang berkonsentrasi terhadap pengendalian pekerjaan Sumber daya manusia pada pelaksanaan sebuah asosiasi. Aset manusia para eksekutif juga dapat disinggung sebagai program atau tindakan untuk memperoleh SDM, membuat, mengikuti, dan menggunakannya, untuk membantu asosiasi dalam mencapai tujuannya (Sulastri, 2014).

Pekerjaan SDM dalam suatu organisasi sangat penting dikarenakan kesuksesan organisasi bergantung pada sifat Sumber daya manusia milik organisasi itu sendiri. Kemajuan dalam inovasi jua peningkatan data, dengan tidak adanya sumber daya manusia begitu andal, bakal terasa susah untuk asosiasi ketika meraih targetnya. Disisi lain, tidak bisa dihindari ketika menghadapi periode kontes terbuka MEA atau Masyarakat Ekonomi Asean. Kemajuan tenaga kerja dan produk, termasuk spesialis, akan melintasi batas publik tanpa hambatan. Hal ini

sangat sulit bagi Indonesia untuk merencanakan SDM yang berkualitas karena akan datangnya kontestasi perihal SDM dari berbagai benua. Maka daripada itu, ikhtiar diharapkan dapat menggarap sifat Sumber Daya Manusia, diantaranya melalui pelatihan. Pelatihan ialah kemajuan penting ketika ingin mewujudkan kualitas pelaksanaan SDM secara terarah maupun cakap.

Dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, PT. Tatar Anyar Indonesia Perkebunan Cukul Pangalengan Kabupaten Bandung memiliki mimpi, lebih tepatnya pengakuan hubungan baik antara PT. Tatar Anyar Indonesia Perkebunan Cukul Pangalengan Kabupaten Bandung dengan warga setempat sehingga akan menjunjung tinggi prestasi PT. Tatar Anyar Indonesia Perkebunan Cukul Pangalengan Kabupaten Bandung. Dengan demikian PT. Tatar Anyar Indonesia Perkebunan Cukul Pangalengan Kabupaten Bandung harus terus menjalin hubungan baik dengan wilayah sekitarnya, untuk menjalin hubungan yang bermanfaat bersama dengan hasil yang ideal, kolaborasi yang baik diharapkan dapat bekerja pada presentasi PT. Tatar Anyar Indonesia Perkebunan Cukul Pangalengan Kabupaten Bandung dalam memberikan kebutuhan daerah dan industri di sekitar PT. Tatar Anyar Indonesia Perkebunan Cukul Pangalengan Kabupaten Bandung berkedudukan.

Kinerja karyawan terjemahan arti dari kata performance yang berarti interpretasi eksekusi yang menyiratkan dibuat oleh seorang spesialis, siklus administrasi atau asosiasi keseluruhan, di mana efek samping dari pekerjaan harus ditunjukkan bukti nyata dan terukur (berlawanan dengan prinsip-prinsip yang ditentukan sebelumnya) Sedarmayanti (2011). Untuk melihat kemajuan suatu

organisasi harus dimungkinkan dengan menilai pameran pekerja, tujuan ujian presentasi adalah kemampuan dan kapasitas perwakilan dalam menyelesaikan atau melakukan pekerjaan yang dinilai berdasarkan dasar-dasar tertentu yang secara tidak memihak serta dilaksanakan dengan konsisten.

Sulastri (2011) yang dikutip dari John Whitmore (1997) mengungkapkan Kinerja merupakan pengayaan kapasitas ketika diharapkan dari seorang individu ataupun demonstrasi, pencapaian, presentasi kemampuan secara keseluruhan. Kinerja ialah ketika keadaan yang mutlak hukumnya diberitahu serta ditekankan terhadap pertemuan-pertemuan penting supaya memutuskan tingkat perolehan efek samping dari suatu jabatan terkait dengan visi ketika diselesaikan oleh suatu perusahaan agar dapat tahu konsekuensi negative ataupun positif dari pengaturan fungsional.

Tohardi (2002) yang dikutip dari DeNisi 2000 menyatakan “Manajemen kinerja yaitu ruang lingkup praktek hierarkis dengan pasti akan bekerja pada pameran individu yang objektif atau pertemuan dengan tujuan definitif untuk mengerjakan kinerja otoritatif”.

Dapat dibuat intisari atas pengertian tersebut bahwa kinerja adalah segala macam gerak yang ketika dilakukan dapat mengerjakan sifat pekerjaan guna meraih hasil akhir sebuah organisasi. Beberapa elemen yang mendorong tinggi rendahnya seorang perwakilan tidak sepenuhnya diselesaikan dengan pembayaran yang sama berdasarkan apa yang sudah diberikan pekerja kepada perusahaan.

Edwin B. Flippo mengemukakan sebagaimana yang diambil dari Malayu S.P. Hasibuan (2006) mengatakan: “Pendidikan berkesinambungan pada perluasan informasi lumrah serta paham tentang keadaan semua saat ini dengan keseluruhan”.

Soekidjo Notoatmodjo (2003) mengatakan bahwa : “Pendidikan adalah suatu pekerjaan membina SDM, khususnya untuk membina kapasitas keilmuan menuju jalan yang diharapkan perkumpulan yang berikatan satu sama lain”.

( UU RI No. 20 Tahun 2003 Bab I, Pasal 1 ayat 8 ) “Tingkat pendidikan merupakan tangga pendidikan disahkan berdasarkan berkembangnya para peserta didik, dengan hasil yang dapat diraih dengan keahlian yang dilatih secara terus menerus”.

Dapat disimpulkan atas pengertian-pengertian yang telah dijelaskan bahwasanya derajat pendidikan merupakan bagian penting bagi perwakilan agar tujuan organisasi dapat segera tercapai. Salah satu variabel untuk mencapai tujuan organisasi tanpa membuang waktu adalah menyimpan pekerja berdasarkan atas kemahiran serta tingkat pendidikan kemudian tidak menempatkan perwakilan tidak pada posisinya.

Sama halnya dengan masa kerja yang merupakan perangkat yang dapat mempengaruhi kapasitas individu, dengan melihat residensinya kita dapat mengetahui berapa lama seseorang telah berfungsi untuk organisasi dan mengevaluasi tingkat pengalamannya. Sebagaimana Siagian (2008) mengemukakan masa kerja memberikan petunjuk seberapa lamaa seorang individu berfungsi dalam pangkat maupun kerjaan. Kreitner dan Kinicki (2004)

mengungkapkan masa kerja yang alot dapat lebih sering menyebabkan perwakilan merasa nyaman pada sebuah asosiasi, ini dikarenakan mereka sudah cukup lama menyesuaikan diri dengan iklim sehingga seorang spesialis akan merasa baik-baik saja dengannya. dia bekerja. Alasan lain juga karena pengaturan organisasi atau organisasi sehubungan dengan jaminan hidup di usia lanjut.

Fenomena yang terjadi di PT. Tatar Anyar Indonesia Perkebunan Cukul Pangalengan Kabupaten Bandung ini yaitu tidak tepatnya penempatan kerja seorang karyawan berdasarkan persyaratan minimum tingkat pendidikan sehingga terjadinya penurunan hasil di perusahaan ini. Kemudian tidak adanya spesifikasi yang mumpuni dalam aspek tingkat pendidikan sehingga sumber daya manusia yang mumpuni dalam PT. Tatar Anyar Indonesia Perkebunan Cukul Pangalengan Kabupaten Bandung ini sangatlah minim.

Pengalaman kerja juga sangat berpengaruh dalam penyelesaian tugas yang diberikan, di PT. Tatar Anyar Indonesia Perkebunan Cukul Pangalengan Kabupaten Bandung masih terdapat karyawan-karyawan yang sangat minim dalam pengalaman kerjanya sehingga kurang maksimalnya dalam hasil akhir serta efektif dan efisiennya. Kemudian terjadinya pemberian tugas diluar jobdesk nya masing-masing sehingga para karyawan mempunyai tugas yang menumpuk yang tidak sesuai dengan kemampuan yang ia miliki.

Mengingat kekhasan ketika meraih hasil akhir organisasi dituju sejak awal, oleh karena itu pada saat masing-masing bidang asosiasi di PT. Tatar Anyar Indonesia Perkebunan Cukul Pangalengan Kabupaten Bandung telah membuat

tingkat dasar pendidikan yang melibatkan bagian khusus di sebuah organisasi. Semua itu direncanakan supaya perwakilan kedepannya memiliki pangkat serta dapat menyelesaikan kewajibannya berdasarkan kapasitasnya melalui aturan “*The Right Men at The Right Placee*”. Data terlampir menggambarkan norma tingkatan instruksi tiap bagian fungsional yang sudah ditetapkan PT. Tatar Anyar Indonesia Perkebunan Cukul Pangalengan Kabupaten Bandung.

**Tabel 1.1**  
**Standar Tingkat Pendidikan setiap Bidang Operasional Pada**  
**PT. Tatar Anyar Indonesia Perkebunan Cukul Pangalengan Kabupaten**  
**Bandung**

<b>Bidang-bidang Operasional</b>	<b>Standar Tingkat Pendidikan</b>
Bidang SDM dan Administrasi	D3-S2
Bidang Keuangan	D3-S1
Bidang Operasi	D3-S1

Sumber : PT. Tatar Anyar Indonesia Perkebunan Cukul Pangalengan Kabupaten Bandung ( Diolah Peneliti 2023)

Penataan perwakilan di luar basis mengingat tingkat pelatihan perwakilan untuk memiliki jabatan khusus dapat menyebabkan hilangnya arti paham serta kapasitas perwakilan pada posisi atas perlakuan mereka serta bisa menimbulkan disparitas kegiatan yang menjadi tanggung jawab pekerja. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja yang diberikan oleh pekerja.

Akibat dari penilaian kinerja tersebut harus mendapat pertimbangan serta membutuhkan evaluasi terhdap tiap-tiap bagian ketika terdapat risiko, dan manajer wajib tahu tanda-tanda menyebabkan turunnya pelaksanaan pada tiap-tiap bagian,

mau itu berkesinambungan pada tingkat pendidikan serta jangka panjang administrasi perwakilan. sendiri. Sehingga perwakilan dapat lebih mengembangkan pamerannya sehingga mempengaruhi pengerjaan presentasi PT. Tatar Anyar Indonesia Perkebunan Cukul Pangalengan Kabupaten Bandung setempat.

Dalam penelitian ini peneliti menemukan beberapa kekurangan dalam tingkat pendidikan seperti penempatan kerja yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikannya dan kurangnya sumber daya manusia dalam tingkat pendidikan yang dibutuhkan. Kemudian kurangnya pengalaman karyawan dalam bidang tertentu yang dibutuhkan dan adanya pemberian tugas yang tidak sesuai dengan jobdesk yang diberikan.

Dengan di dasari kejadian yang muncul oleh karena itu peneliti tertarik agar dapat meneliti apakah tingkat pendidikan dan masa kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tatar Anyar Indonesia Perkebunan Cukul Pangalengan Kabupaten Bandung. Maka jadilah penelitian ini diberi judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tatar Anyar Indonesia Perkebunan Cukul Pangalengan Kabupaten Bandung.”

## **B. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

Menurut penyampaian masalah di atas PT. Tatar Anyar Indonesia Perkebunan Cukul Pangalengan Kabupaten Bandung selalu memberikan tuntutan kepada karyawan agar selalu bekerja secara professional. Adapun untuk identifikasi masalah yaitu:

1. Lulusan Sarjana Kebidanan ditempatkan di Bagian Administrasi.

2. Kurangnya lulusan sarjana sehingga pekerjaan lulusan sarjana diberikan kepada lulusan SMA.
3. Masih banyaknya karyawan yang masa kerjanya kurang dari tiga tahun kerja.
4. Bagian lapangan diberikan tugas bagian administrasi.

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian bisa kita fokuskan rumusan masalahnya yakni:

1. Bagaimana dan seberapa besar tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tatar Anyar Indonesia Perkebunan Cukul Pangalengan Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana dan seberapa besar masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tatar Anyar Indonesia Perkebunan Cukul Pangalengan Kabupaten Bandung?
3. Bagaimana dan seberapa besar tingkat pendidikan dan masa kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tatar Anyar Indonesia Perkebunan Cukul Pangalengan Kabupaten Bandung?

### **C. Tujuan Penelitian**

Atas dasar pemaparan problematika penelitian diatas, tujuan penelitiannya ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tatar Anyar Indonesia Perkebunan Cukul Pangalengan Kabupaten Bandung



2. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tatar Anyar Indonesia Perkebunan Cukul Pangalengan Kabupaten Bandung
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tatar Anyar Indonesia Perkebunan Cukul Pangalengan Kabupaten Bandung

#### **D. Manfaat Penelitian**

Didasari dasar masalah tersebut manfaat penelitian yakni :

1. Manfaat bagi PT. Tatar Anyar Indonesia Perkebunan Cukul Pangalengan Kabupaten Bandung  
Temuan penelitian bisa berkontribusi perihal pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan di PT . Tatar Anyar Indonesia Perkebunan Cukul. Disisi lain, manfaat lain dari penelitian ini untuk meningkatkan komitmen serta konsekuensi karyawan berdasarkan pemahaman pada tingkat pendidikan dan masa kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT . Tatar Anyar Indonesia Perkebunan Cukul.
2. Manfaat bagi Penulis  
Penelitian ini merupakan sebuah wadah bagi peneliti agar dapat mengamalkan teori-teori yang peneliti dapatkan selama dalam bangku perkuliahan maupun luar bangku perkuliahan yang dapat memperdalam wawasan pada *human resource*, terkhusus bersangkutan pada tingkat pendidikan , masa kerja serta kinerja karyawan.
3. Manfaat bagi Perguruan Tinggi
  - a. Bentuk pelaksanaan Tri Dharma UIN Sunan Gunung Djati Bandung, terkhusus Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

b. Penelitian ini diwujudkan supaya menjadikan referensi teoritis maupun empiris buat peneliti diluar sana perihal pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan.

