

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Indonesia memiliki banyak instansi atau lembaga yang bekerja dibawah naungan pemerintahan. Karena terdapat banyak instansi pemerintah tersebut sehingga terdapat berbagai macam pula budaya lingkungan kerja yang berbeda-beda, sesuai dengan peraturan pemerintah terhadap instansi tersebut. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja serta dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Danang, 2015). Untuk mendapatkan lingkungan kerja yang sehat maka hal tersebut dapat bergantung dari bagaimana kinerja pegawai tersebut. Tentu saja kinerja pegawai yang baik tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia akan memerankan suatu peran yang penting didalamnya. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas maka dibutuhkan beberapa faktor seperti tingkat pendidikan, pelatihan atau pengalaman kerja serta masa kerja dari pegawai tersebut. Melalui pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, Maka diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif serta memiliki kinerja yang tinggi (Mokodompis, 2014). Karena bagaimanapun juga keberhasilan dan kemajuan suatu instansi bergantung dari kinerja pegawai itu sendiri.

kinerja atau *performance* merupakan gambaran tingkat pencapaian dalam melaksanakan program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target, tujuan

serta visi dan misi organisasi yang direalisasikan dalam perencanaan strategis dari sebuah organisasi (Moeheriono, 2012). Sejalan dengan pendapat Bernardin dan Russell (2013) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan maupun melalui kegiatan pada suatu pekerjaan selama periode waktu yang ditentukan.

Di era modern ini pendidikan menjadi hal utama untuk mencapai suatu pekerjaan atau profesi. Terdapat pendidikan formal maupun informal yang dapat ditempuh seseorang. Namun, sekedar menempuh pendidikan saja tidaklah cukup. Beberapa pekerjaan atau profesi dapat dilakukan dengan melihat tingkat pendidikan formal terakhir yang telah ditempuh dan pastinya disesuaikan dengan keahlian pada bidang tertentu. Tingkat pendidikan seseorang dapat menjadi tolak ukur untuk melihat seberapa besar kinerja dari seseorang. Pendidikan merupakan suatu upaya untuk membangun karakter sesuai dengan nilai-nilai yang terdapat dalam masyarakat dan budaya. Kekuatan karakter yang terbentuk dengan sendirinya melalui dukungan serta dorongan dari lingkungan sekitar seperti peran keluarga, sekolah, dan masyarakat merupakan faktor dominan dalam mendukung dan membangun kekuatan karakter (Gunawan, 2012). Selain itu, melalui tingkat pendidikan yang lebih tinggi tentu saja akan mempermudah seseorang atau masyarakat dalam mencerna informasi serta mempraktekannya dalam perilaku dan gaya hidup harian, khususnya dalam hal kesehatan. Tingkat pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan dari peserta didik, tujuan yang akan dicapai serta kemauan yang akan dikembangkan. Selain itu, tingkat pendidikan dan motivasi kerja akan memberi pengaruh positif serta

signifikan atas kinerja karyawan tersebut (Vionita, 2013). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wirawan dan Ketut (2016) yang berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dikemukakan oleh Mandang dan Lumanauw (2017) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Melihat dari sudut pandang lain pengalaman kerja sendiri sering berkaitan dengan bagaimana kinerja yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Pengalaman bisa diartikan memakai kemampuan dan kecakapan karyawan pada melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tak hanya ditinjau dari sudut keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja mampu kita lihat berdasarkan pengalaman seorang yang mempunyai lamanya masa bekerja pada suatu instansi. Semakin kaya pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam mengukur taraf pengalaman yang dimiliki mampu dilihat menggunakan pengetahuan yang dimiliki serta keterampilan dikuasai oleh seseorang karyawan. Semakin banyak suatu pengalaman maka keterampilannya semakin meningkat. Apabila diartikan, pengalaman kerja disini disimpulkan menjadi tolak ukur lamanya waktu atau masa kerjanya untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan serta karakter seseorang yang sesuai pada frekuensi dan jenis tugasnya (Anhar, 2017).

Hal tersebut didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rozil dan Sunarsih (2019) yang berjudul *The Influence of Motivation and Work*

Experience on Employee Performance at PT.Yamaha Saka Motor in South Tangerang yang menunjukkan hasil bahwa pengalaman pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun, hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitompul dan Simamora (2021) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lamanya masa kerja seorang pegawai tentu saja dapat menjadi acuan untuk melihat bagaimana seorang pegawai tersebut dalam bekerja. Semakin lama waktu seorang pegawai dalam bekerja pada suatu instansi maka semakin banyak pula pengalaman serta pengetahuan yang dia miliki tentang instansi tersebut. Pegawai yang memiliki masa kerja yang lama akan disebut sebagai pegawai senior. Senioritas sendiri merupakan salah satu dari poin yang dinilai suatu perusahaan dalam memberikan program promosi jabatan. Taraf senioritas pegawai sendiri dapat bersifat indikatif terhadap kesuksesan perusahaan maupun organisasi, dalam artian kenaikan jabatan/taraf senioritasnya menunjukkan masa kerjanya yang lebih lama (Purwaningsih dan Magdalena, 2017). Semua pegawai dalam suatu divisi atau bidang akan mendapatkan pendapat yang bervariasi sesuai dengan tingkat senior dan kinerjanya (Gupta dan Jason, 2014). Seiring dengan bertambahnya waktu pengalaman serta kemampuan dari pegawai dalam berkembang, pegawai akan merasa betah di tempat kerja serta berkeinginan untuk tetap bersikap loyal terhadap perusahaan, salah satu faktornya seperti mendapatkan promosi ke jabatan dengan taraf lebih tinggi. Namun demikian, tingkat senioritas yang dipertimbangkan masih

sebatas pada lamanya seorang pegawai bekerja di perusahaan tanpa melihat kinerja dari pegawai.

Sejalan dengan hasil penelitian Murtisaputra dan Ratnasari (2018) tentang penelitian yang berjudul *Effect of Work Environment, Incentives, Communication and Seniority on Work Spirit of Employees* yang menyatakan bahwa Senioritas berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Namun, hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Sutarmin (2019) yang menunjukkan bahwa senioritas berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tingkat pendidikan, pengalaman pegawai dan senioritas sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil, maka perbedaan hasil tersebut akan dirangkum dalam Tabel 1. 1 berikut dan selanjutnya akan dikaji secara empiris sejauh mana pengaruh Tingkat pendidikan, pengalaman pegawai dan senioritas terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya dalam penelitian ini dirumuskan *research gap* sebagai berikut :

Tabel 1. 1

Research Gap

<i>Research Gap</i>	Hasil	Peneliti
Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh <i>education level</i> terhadap kinerja pegawai.	Signifikan Positif	Edy Wirawan dan Ketut (2016)
	Tidak Signifikan Negatif	Mandang, <i>dkk</i> (2017)

Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh <i>employee experience</i> terhadap kinerja pegawai.	Signifikan Positif	Rozil dan Denok Sunarsih (2019)
	Tidak Signifikan Negatif	Silvia Sari Sitompul dan Feronika Simamora (2021)
Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh senioritas terhadap kinerja pegawai.	Signifikan Positif	Eko Murtisaputra dan Sri Langgeng Ratnasari (2018)
	Tidak Signifikan Negatif	Yasinta Dewi dan Sutarmin (2019)

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda menunjukkan *research gap*, oleh karena itu hasil penelitian yang berbeda tersebut perlu diperjelas atau diteliti lagi untuk mengetahui sejauh mana pengaruh education level, employee experience dan senioritas terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini mengambil objek pada instansi Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Merauke dimana instansi tersebut membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi agar instansi tersebut dapat berjalan dengan baik. Langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan aspek penting diantaranya adalah tingkat pendidikan, pengalaman pegawai dan senioritas. Jika hal tersebut dapat berjalan dengan baik maka akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif.

Namun, adakalanya kondisi lapangan pada lingkungan kerja tidak berjalan sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan. Adanya kesenjangan antar pegawai kantor seringkali membawa dampak pada sebuah lingkungan kerja. Kesenjangan

tersebut biasanya disebabkan oleh beberapa hal seperti perbedaan tingkat pendidikan (*education level*), pengalaman pegawai (*employee experience*) dan masa kerja yang berdampak pada praktik senioritas. Pada perbedaan tingkat/jenjang pendidikan biasanya memberi dampak pada perbedaan gaji, bagi pegawai yang memiliki tingkat/jenjang pendidikan lebih rendah cenderung memiliki gaji yang lebih kecil yang akhirnya memberi dampak pada kinerja pegawai tersebut dikarenakan sering ijin untuk tidak bekerja. Selanjutnya pada pegawai yang berpengalaman terjun ke lapangan atau telah melakukan pelatihan seringkali diberi jam kerja lebih tinggi dari pegawai lainnya yang tidak pernah melakukan pelatihan apapun sehingga mengakibatkan kesenjangan dalam kinerja para pegawai. Masalah yang sering terjadi selanjutnya adalah praktik senioritas dalam sebuah lingkungan kerja yang mana para pegawai senior seringkali melimpahkan pekerjaan mereka pada pegawai baru instansi tersebut. Sehingga menunjukkan ketidakprofesionalitasnya seorang pegawai dalam bekerja.

Dari penjelasan masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **"PENGARUH *EDUCATION LEVEL*, *EMPLOYEE EXPERIENCE* DAN SENIORITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN KABUPATEN MERAUKE"**

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis menjabarkan rumusan masalah sebagai berikut :

- 1.2.1. Apakah terdapat pengaruh *education level* terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Merauke ?
- 1.2.2. Apakah terdapat pengaruh *employee experience* terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Kabupaten Merauke ?
- 1.2.3. Apakah terdapat pengaruh senioritas terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Kabupaten Merauke ?
- 1.2.4. Apakah terdapat pengaruh *education level*, *employee experience*, dan senioritas secara simultan terhadap kinerja pegawai ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dirumuskan oleh penulis, maka beberapa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1. Untuk menganalisis pengaruh *education level* terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Kabupaten Merauke.
- 1.3.2. Untuk menganalisis pengaruh *employee experience* terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Kabupaten Merauke.
- 1.3.3. Untuk menganalisis pengaruh senioritas terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Kabupaten Merauke.
- 1.3.4. Untuk menganalisis pengaruh *education level*, *employee experience*, dan senioritas secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Kabupaten Merauke.

1.4. Manfaat Penelitian

Melalui hasil pelaksanaan penelitian ini, Adapun manfaat yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1. Manfaat Praktis

Penulis berharap hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan bagi para pegawai maupun pimpinan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikannya suatu acuan dalam menganalisis pengaruh *education level*, *employee experience* dan senioritas terhadap kinerja pegawai. Sehingga nantinya diharapkan dapat memberi peningkatan kinerja pada pegawai.

1.5. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksudkan, maka skripsi ini membatasi ruang lingkup penelitian hanya mengenai Pengaruh *Education Level*, *Employee Experience* dan senioritas terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Merauke.