

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang Masalah**

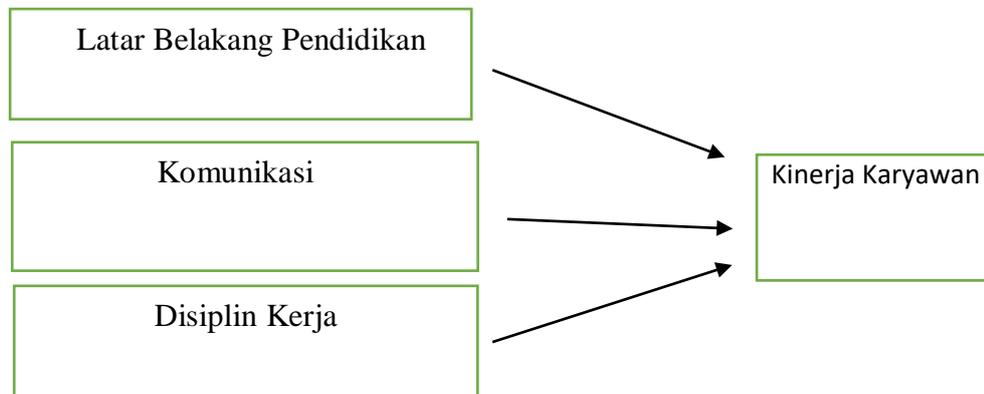
Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun dalam mencapai tujuan secara efektif diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan manajemen yang baik dan benar. Sumber daya manusia (SDM) juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Perusahaan melakukan upaya dapat menggerakkan SDM agar tetap bisa bertahan dan mewujudkan keberhasilan suatu tujuan perusahaan atau organisasi dengan meningkatkan kualitas SDM. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan.

Kwalitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi, menurut Pasolong (2013) menyatakan bahwa “Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi”. Jika SDM tidak memiliki kompetensi, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing, dalam upaya meningkatkan kualitasnya, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi seperti pendidikan formal yang cukup. Saat ini di Indonesia semua

lapangan pekerjaan menggunakan pendidikan sebagai acuan dan syarat untuk merekrut seorang karyawan, maka dari itu Pendidikan formal menjadi suatu modal SDM untuk bisa berkerja di perusahaan dan organisasi, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi, Menurut Rivai (2015) pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Dalam kinerja terdapat dimensi yang mempengaruhi kinerja karyawan, Beberapa diantaranya adalah latar belakang pendidikan, Komunikasi dan disiplin kerja.

**Gambar 1.1**  
**Model Pengaruh kinerja karyawan di Rosa Poultry Farm**



*Sumber : Referensi dari jurnal jurnal*

Latar belakang pendidikan adalah istilah yang digunakan untuk memberikan pemahaman tentang pendidikan yang telah di capai seseorang, latar belakang pendidikan biasanya digunakan ketika suatu SDM mencari pekerjaan di suatu organisasi maupun perusahaan. Hasibuan (2013), mengemukakan bahwa pendidikan dapat meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan, sehingga semakin tinggi pendidikan suatu sdm maka semakin banyak wawasannya, dan mengajarkan SDM untuk toleran terhadap pandangan lain. Sdm yang memiliki latar pendidikan institusional akan lebih mudah untuk memahami sudut pandang yang berbeda dari orang yang tidak memiliki pendidikan institusioanl. Sdm yang memiliki pendidikan institusional diharapkan memiliki kemampuan untuk berkomunikasi antar karyawan lainnya.

Komunikasi adalah suatu proses ketika seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi

agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain, Sinambela (2016) mengemukakan bahwa Komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu. komunikasi dapat membuat suatu jalinan yang baik antar karyawan maupun antar pimpinan sehingga setiap informasi yang disampaikan dari bagian atas ke bagian bawah dapat diterima dan dijalankan oleh karyawan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal.

Penelitian mengenai kinerja karyawan telah banyak dilakukan, tetapi bukti empiris masih menunjukkan ketidaksesuaian hasil dan dimensi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan oleh Muhammad Faris Abdullah (2017) yang meneliti tentang pengaruh latar belakang pendidikan, kualitas kerja, komunikasi intrapersonal dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Zahrotul Mufidah (2017) yang meneliti tentang pengaruh latar belakang pendidikan, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan menyatakan latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada organisasi yang berkegiatan di sektor produksi telur ayam, dimana organisasi tersebut menggunakan SDM yang memiliki beranekaragam latar pendidikan dari SD sampai dengan S1, hal ini dapat diketahui dalam rangkuman data SDM yang ada di Rosa *Poultry Farm* th 2020 dan dalam kurun waktu ini kinerja karyawan di organisasi tersebut mengalami penurunan diakibatkan menurunnya tingkat kedisiplinan kerja yang berkurang. Adapun data yang menunjukkan rangkuman SDM dan tingkat kedisiplinan yang diperoleh dari Rosa *Poultry Farm* yang disajikan dalam tabel – tabel :

**Tabel 1.1.**

**Data Karyawan Rosa Poultry Farm tahun 2020**

Pendidikan	Jumlah
Lulusan SD	15
Lulusan SMP	17
Lulusan SMA/SMK	74

Lulusan D3 dan S1	4
Total karyawan	110

Sumber : HRD Rosa *Poultry Farm* (2020)

**Tabel 1.2.**

**Data Kehadiran karyawan Rosa *Poultry Farm* juli- Oktober 2020**

No	Bulan	Jumlah Karyawan yang masih tidak hadir dalam satu bulan kerja
1	Juni	14
2	Juli	8
3	Agustus	6
4	Sepetember	10
5	Oktober	7

Sumber : Wawancara langsung dengan pimpinan Rosa *Poultry Farm* (2020).

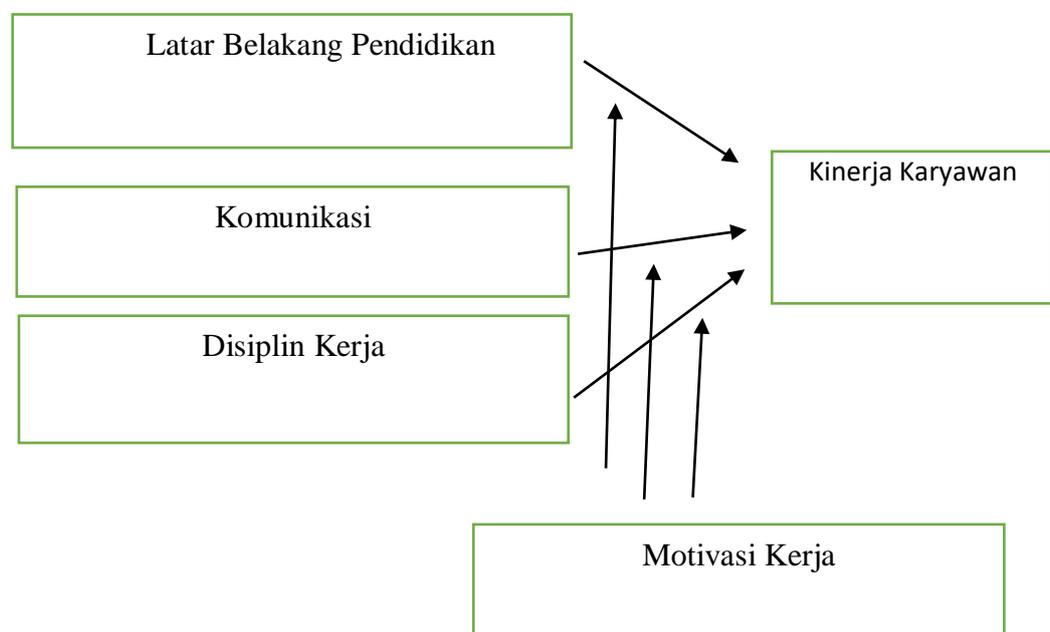
Dari kedua tabel rangkuman tersebut diketahui bahwa Rosa *Poultry Farm* memiliki SDM yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dan di dominasi oleh SMA/SMK, dan dimensi ini mempengaruhi terjadinya komunikasi yang kurang baik antar karyawan maupun dengan atasan karena adanya ketimpangan pengetahuan setiap SDM yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, dengan tidak berjalannya komunikasi yang baik dalam organisasi sehingga membuat informasi tidak tersampaikan ke semua karyawan dan berakibat kedisiplin kerja dalam kurun waktu 5 bulan terakhir terjadi peningkatan

ketidahadiran karyawan disetiap hari nya dalam jumlah banyak secara bergantian. sehingga berakibat berkurangnya kinerja karyawan Rosa Poultry Farm,

Guna memperluas analisis dan bukan merupakan plagiasi dengan model yang sama, maka peneliti akan menambahkan variabel motivasi kerja sebagai preferensi bagi penguatan kinerja karyawan. Referensi motivasi kerja tersebut akan memberikan dorongan dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan karyawan Kadarisma (2012).

**Gambar 1.2**

**Model Model Pengaruh kinerja karyawan di Rosa Poultry Farm melalui motivasi kerja sebagai variabel moderasi**



*Sumber : Penulis (2020)*

Berdasarkan uraian di atas dan hasil observasi (Wawancara), kerangka teori dan ketidak konsistenan penelitian sebelumnya, maka peneliti ingin mengadakan penelitian ulang dengan objek dan sampel yang berbeda dari penelitian sebelumnya dengan judul penelitian **“Pengaruh Latar belakang pendidikan, Komunikasi dan Disiplin Kerja dan terhadap kinerja karyawan Rosa Poultry Farm Yogyakarta dengan Motivasi kerja sebagai variabel moderasi.”** Dengan harapan mampu menghasilkan penelitian dengan hasil yang lebih valid, serta dapat di jadikan acuan peneliti berikutnya.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, penelitian ini akan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan ?
4. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel moderator ?
5. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel moderator ?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel moderator ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Agar penelitian dapat berjalan dengan baik dan tepat sasaran , maka peneliti harus memiliki tujuan yang jelas , tujuan penelitian yang dimaksud adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel moderator.
5. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel moderato.
6. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel moderator.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu

#### **1.4.1. Manfaat Akademis**

Memberikan sumbangan akademis dan melengkapi khasanah pengetahuan yang berhubungan dengan pengaruh latar belakang

pendidikan, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat menjadi referensi bagi penelitian berikutnya.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pemilik Usaha maupun calon pengusaha dalam bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan khususnya dalam bidang SDM.