

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pentingnya peran sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi dibidang manajemen lainnya. Tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan. Menurut Sutrisno (2016:6) Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung perusahaan tersebut mencapai tujuannya. baik secara individu maupun organisasi.

Dalam memasuki bidang usaha, maka setiap perusahaan/badan usaha dituntut untuk memiliki suatu keunggulan tersendiri dalam hal persaingan, agar perusahaan memiliki keunggulan tersebut adalah diantaranya dengan cara meningkatkan prestasi kerja karyawannya. PT. Bangun Arta Niagatama adalah sebuah perusahaan swasta nasional yang berfokus pada industri pertambangan , khususnya batu bara dan batu kapur, dimana dalam usaha tersebut tidak selalu berjalan mulus. Banyak kendala-kendala yang dialami perusahaan diantaranya prestasi kerja yang dihasilkan karyawan.

PT. Bangun Arta Niagatama pada tahun 2016-tahun
2020

Tahun	Nilai rata-rata Prestasi kerja Karawayan	keterangan
2016	79,5%	Nilai rata-rata Prestasi Kerja Karyawan menurun dari 5 tahun kebelakang
2017	77,8%	
2018	78,8%	
2019	75,6%	
2020	74,9%	

Sumber HRD PT. Bangun Arta Niagatama Surabaya

Seluruh karyawan diperusahaan berjumlah 37 karyawan tetap. Berdasarkan data dari staf penilaian prestasi kerja karyawan diatas terjadi penurunan dari tahun ke tahun. Walaupun jumlah penurunan prestasi kerja karyawan tidak terlalu besar, namun hal ini tentunya memberi pengaruh yang besar bagi pencapain prestasi kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah tingkat Pendidikan.

Menurut Lestari dalam jurnal [E Robyardi](#) (2020) Tingkat Pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa kini dan sekaligus persiapan bagi kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak

terorganisir. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi karyawan diharapkan memiliki pengetahuan umum dan pengertian luas tentang seluruh lingkungan kerja, Juga memiliki kompetensi lebih dalam hal persaingan (Maringan dkk 2016). Oleh sebab itu tingkat pendidikan diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia berkualitas sehingga berdampak pula pada pencapaian prestasi kerja karyawan itu sendiri. Menurut data di lapangan, jumlah karyawan PT. Bangun Arta Niagatama keseluruhan sebanyak 70 karyawan dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 40 orang (57,1%) sedangkan untuk tingkat pendidikan PT yaitu sejumlah 30 orang (42,9%) dari keseluruhan karyawan yang bekerja di PT. Bangun Arta Niagatama (HRD PT. Bangun Arta Niagatama) Hal ini berarti tingkat pendidikan karyawan yang mendominasi pada PT Bangun Arta Niagatama adalah tingkat pendidikan SLTA, seharusnya perusahaan memiliki karyawan dengan rata-rata tingkat PT pada setiap bagian di perusahaan. Sebab karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi dimungkinkan lebih cenderung untuk melakukan tindakan atau aktivitas yang efektif guna meningkatkan prestasi kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah Efikasi diri, Efikasi diri berperan penting dalam seseorang terutama dalam menjalani pekerjaan. Kepercayaan diri sendiri terhadap kemampuan diri merupakan kunci utama untuk menjadikan seseorang semangat dan tekun dalam menjalani pekerjaannya (Januar 2018) Efikasi diri timbul dari perubahan bertahap pada kognitif yang kompleks, sosial, linguistik, dan/atau keahlian fisik melalui pengalaman. Seseorang akan mempertimbangkan, menggabungkan, dan menilai informasi berkaitan dengan kemampuan mereka kemudian memutuskan berbagai pilihan dan usaha yang sesuai (Gist, 1987; Kusumaningrum, dkk., 2018).

PT. Bangun Arta Niagatama memiliki indikator penilaian hasil kerja karyawan, hanya saja penilaian tersebut belum dilakukan secara maksimal. Indikator keberhasilan kerja hanya berdasarkan pada target penjualan dan disiplin kerja karyawan (absensi). Kedisiplinan karyawan masih rendah, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mengalami penurunan prestasi kerja. Selain itu rendahnya keyakinan akan kemampuan diri karyawan terhadap tugas yang di terima karena hal tersebut dapat terjadi pada karyawan yang belum mendapatkan pelatihan kerja seperti pada karyawan yang mengalami rotasi jabatan , karyawan yang baru menduduki jabatan tertentu. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa rendahnya prestasi kerja karyawan disebabkan oleh rendahnya efikasi diri yang dimiliki. (HRD PT. Bangun Arta Niagatama) Dengan adanya efikasi diri yang tinggi pada seseorang maka akan meningkatkan performa kerja mereka dan akan berdampak kepada prestasi kerja orang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki efikasi diri yang tinggi maka mereka akan mengalami kemunduran dalam mengerjakan sesuatu seperti tidak percaya diri, mudah menyerah, takut dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau bahkan mengurangi performa kerja mereka yang akan berdampak dengan menurunnya prestasi kerja karyawan itu sendiri (Januar 2018)

Dan faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah system reward, Menurut [Nasution](#) (2017) Penilaian prestasi kerja akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena mereka akan merasa dihargai, diperhatikan dan pasti memberikan keuntungan tersendiri bagi para pekerja. . Reward merupakan pemberian balas jasa, ganjaran, upah yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang maupun non

uang atas prestasi kinerja yang didapatkan seseorang karyawan tersebut (hadari dan Nawawi 2011) Di PT. Bangun Arta Niagatama masih terdapat karyawan yang kinerjanya kurang baik. Salah satu tugas sulit yang dihadapi oleh berbagai macam organisasi yaitu tugas memotivasi karyawannya. Baik karyawan yang berada dalam jabatan manajerial maupun dalam jabatan non manajerial (HRD PT. Bangun Arta Niagatama) agar mereka melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan prestasi kerja maka dilakukan system reward. Dengan Tujuan dari sistem reward yaitu agar dapat terus memacu karyawan berprestasi. Sistem ini sangat dibutuhkan perusahaan yang dituntut untuk mempekerjakan karyawan yang *knowledge workers*. Penghargaan ini digunakan untuk mewujudkan tujuan sistem (perusahaan dan elemen-elemennya). *Reward* diyakini sebagai salah satu faktor penentu untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Yudhaningsih, Ketut Sintaasih, & Gede Riana, 2016).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, efikasi diri dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT BANGUN ARTA NIAGATAMA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap prestasi karyawan pada PT Bangun Arta Niagatama
2. Apakah ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bangun Arta Niagatama

3. Apakah ada pengaruh *Reward* terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bangun Arta Niagatama
4. Apakah ada pengaruh efikasi diri, tingkat pendidikan dan *Reward* terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bangun Arta Niagatama

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah di atas adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap prestasi karyawan pada PT Bangun Arta Niagatama
2. Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bangun Arta Niagatama
3. Untuk menganalisis pengaruh *Reward* terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bangun Arta Niagatama
4. Untuk menganalisis pengaruh efikasi diri, tingkat pendidikan dan *Reward* terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bangun Arta Niagatama

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik bersifat teoritis maupun bersifat praktis. Manfaat yang diharapkan di antaranya:

1. Manfaat Teoritis

Secara teori, penelitian ini dilakukan untuk mendukung teori-teori yang sudah ada. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh efikasi diri, tingkat pendidikan dan reward finansial terhadap prestasi kerja karyawan dan serta menjadi acuan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas PGRI Adibuana Surabaya

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan seklias gambaran tentang efikasi diri seperti kepercayaan diri terhadap kemampuan nya sendiri dan sehingga dapat menjadikan tingkat pendidikan supaya seseorang dapat mempunyai ilmu yang dimiliki selama sekolah atau kuliah, dan reward finansial sendiri ada supaya para karyawan yang berprestasi di perusahaan tersebut lebih bersemangat untuk ikut memajukan perusahaan itu dan jika seseorang karyawan itu berperstasi di perusahaan itu makan akan mendapatkan bonus yang di berikan perusahaan

b. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan

c. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja

karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada PT Bangun Arta Niagatama