

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, dimana dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh karyawan, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Sedarmayanthi, 2010, dalam I wayan dkk 2016).

Kualitas dan kuantitas produk atau jasa sangat tergantung pada sumber daya yang ada pada perusahaan. Upaya peningkatan kinerja perusahaan tidak hanya mengandalkan pada mesin modern, modal dan bahan baku. Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja, yang dalam hal ini adalah manusia. Upaya untuk meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan peningkatan tersebut, maka diharapkan kinerja pegawai dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan pendidikan dan disiplin kerja.

Terdapat faktor positif yang dapat menurunkan maupun meningkatkan kinerja pegawai, yang pertama adalah pendidikan. Menurut Triwanto (2014:23-24), pendidikan adalah usaha menarik sesuatu di dalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan formal, nonformal, dan informal di sekolah, dan luar sekolah yang berlangsung seumur hidup. Pendidikan sangat diperlukan oleh seorang karyawan, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan karyawan tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi. Menurut Hardjana, Ahmadi (2016:34) juga berpendapat, pendidikan merupakan suatu proses penanaman pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik yang memungkinkan nantinya mereka mampu menjadi masyarakat yang bertanggung jawab. Karena semakin tinggi pendidikan

seseorang maka semakin besar tingkat kinerja yang dicapai. Dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian (Handoko, 2012).

Faktor kedua yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Hasibuan (2007, dalam astono 2013) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Dinas Pariwisata Kabupaten Semarang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Semarang nomor 21 tahun 2016 tentang perangkat daerah kabupaten Semarang (lembaran daerah kabupaten Semarang tahun 2008 nomor 18, tambahan lembaran daerah kabupaten Semarang nomor 16, dan Peraturan Bupati Kabupaten

Semarang nomor 52 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, tata kerja, dan rincian tugas perangkat daerah kabupaten Semarang.

Pada pasal 20, UPTD pada dinas pariwisata adalah UPTD pengelola obyek wisata kelas B, dan UPTD pengelola obyek wisata dipimpin oleh kepala UPTD yang dalam melaksanakan tugasnya berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas pariwisata. Pasal 21, UPTD pengelola obyek wisata mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pengelolaan obyek wisata.

Pada bagian kedua susunan organisasi pasal 22, susunan organisasi UPTD pengelola obyek wisata kelas B terdiri dari: kepala, dan kelompok jabatan fungsional. Bagan organisasi UPTD pengelola obyek wisata sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Dinas Pariwisata Kabupaten Semarang merupakan salah satu dinas pemerintah kabupaten Semarang yang beralamatkan di jalan Diponegoro No. 202, bertugas mengurus masalah yang berkaitan dengan pariwisata dalam artian yang luas, dan bertanggung jawab terhadap segala hal yang terkait kepariwisataan di wilayah kabupaten Semarang, serta mempromosikan obyek-obyek wisata di daerah ini.

Adapun Visi Dinas Pariwisata Kabupaten Semarang adalah sebagai berikut :

“ Terciptanya Sumber Daya dan Pariwisata yang berdaya saing “

Makna dari visi tersebut diatas mempunyai unsur-unsur sebagai berikut :

Sumber daya dan pariwisata yang berdaya saing adalah pariwisata yang menjadi daerah tujuan wisata dan mampu menarik wisatawan dengan keunikan daya tarik yang dimiliki, berfungsi untuk menjadi distributor wisatawan bagi destinasi pariwisata lainnya serta dapat bersinergi dengan baik. Dalam konteks internal dan eksternal pariwisata berdaya saing dikembangkan dengan berlandaskan pada beberapa konsep, yakni konsep pembangunan pariwisata berbasis masyarakat (*community based tourism*), pariwisata berbasis budaya, pariwisata berwawasan lingkungan, pariwisata yang berorientasi kepada ekonomi kreatif-kerakyatan dan pariwisata yang siap untuk disajikan kepada wisatawan.

Untuk mewujudkan Visi Dinas Pariwisata Kabupaten Semarang terdapat dua Misi yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia, alam, buatan dan budaya.
2. Meningkatkan kapasitas promosi pariwisata kabupaten Semarang kepada wisatawan secara efektif, efisien, inovatif dan kreatif serta meningkatkan kerja sama dengan pihak ketiga.

Berdasarkan Visi dan Misi di atas, pembangunan pariwisata kabupaten Semarang mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Mengembangkan kualitas sumber daya manusia pada dinas pariwisata melalui berbagai strategi dan program peningkatan kompetensi untuk menuju profesionalitas.
2. Meningkatkan prestasi dan daya saing sektor pariwisata.
3. Meningkatkan pemahaman dan peran serta stakeholder mengenai kepariwisataan.

4. Meningkatkan upaya pengembangan pariwisata yang berorientasi pada pemberdayaan ekonomi kreatif kerakyatan dengan memperluas kesempatan kerja di sektor Pariwisata, sehingga mampu mengurangi pengangguran dengan menekankan pada aspek kreativitas.
5. Meningkatkan kemitraan dan partisipasi seluruh elemen pemangku kepentingan (*stakeholder*) pariwisata.

Oleh sebab itu Dinas Pariwisata Kabupaten Semarang perlu memperhatikan pendidikan dari pegawainya. Selain itu Dinas Pariwisata Kabupaten Semarang juga harus menuntut pegawainya memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam mengerjakan tugas masing-masing.

Pendidikan sangat berpengaruh kuat terhadap kinerja para pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Semarang untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi. Adapun pendidikan pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Semarang dapat dilihat dari data jumlah pegawai menurut pendidikannya tahun 2017 dibawah ini:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Menurut Pendidikan Tahun 2017

No	Pendidikan	Jumlah Pegawai	Prosentase
1	Pasca Sarjana	8	20 %
2	Sarjana	9	22,5 %
3	Diploma	1	2,5 %
4	SMA	15	37,5 %
5	SMP	2	5 %
6	SD	5	12,5 %
	JUMLAH	40	100 %

Sumber: data diolah tahun 2017

Pendidikan pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Semarang yang paling banyak adalah pendidikan SMA yang berjumlah 15 pegawai (37,5%), selain itu adapun pendidikan pasca sarjana yang berjumlah 8 pegawai (20%), sarjana yang berjumlah 9 pegawai (22,5%), adapun juga SD dan SMP yang berjumlah 5 pegawai (12,5%) dan 2 pegawai (5%), dan pendidikan yang paling sedikit adalah diploma sebanyak 1 pegawai (2,5%).

Adapun prosentase tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Semarang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai Dan Tingkat Absensi Pegawai Dinas Pariwisata
Kabupaten Semarang
Tahun 2017

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Ijin Tidak Masuk Kerja Pegawai	Prosentase Tingkat Kehadiran	Prosentase Tingkat Ketidakhadiran
1	Januari	40	13	67,5%	32,5%
2	Februari	40	7	82,5%	17,5%
3	Maret	40	13	67,5%	32,5%
4	April	40	6	85%	15%
5	Mei	40	10	75%	25%
6	Juni	40	8	80%	20%
7	Juli	40	5	87,5%	12,5%
8	Agustus	40	14	65%	35%
9	September	40	18	55%	45%
10	Oktober	40	11	72,5%	27,5%
11	November	40	15	62,5%	37,5%
12	Desember	40	12	70%	30%

Sumber: data diolah tahun 2017

Dari data diatas tingkat absensi pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Semarang yang paling tinggi yaitu pada bulan September sebanyak 18 pegawai. Prosentase tingkat ketidakhadiran mencapai 45 persen dan prosentase tingkat kehadiran sebanyak 55 persen

pada bulan tersebut. Sedangkan tingkat absensi pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Semarang yang paling rendah yaitu pada bulan Juli sebanyak 5 pegawai. Prosentase tingkat ketidakhadiran sebesar 12,5 persen dan prosentase tingkat kehadiran sebanyak 87,5 persen pada bulan tersebut.

Tingkat absensi pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Semarang dinilai sudah cukup baik, hal itu bisa dilihat dari data absensi pegawai periode bulan januari – desember 2017, ketidakhadiran pegawai dikarenakan ijin, sakit, dan cuti.

Meskipun tingkat absensi di nilai sudah cukup baik, namun berdasarkan pengamatan peneliti saat peneliti sedang melakukan kegiatan PKL/praktik kerja lapangan di Dinas Pariwisata Kabupaten Semarang, peneliti melihat masih ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul:

“ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA DINAS PARIWISATA KABUPATEN SEMARANG)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Semarang ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Semarang?
3. Apakah Pendidikan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Semarang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Semarang ?
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Semarang ?
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Pendidikan dan Disiplin Kerja secara bersama- sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Semarang?

1.4 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

1. Bersifat Teoritis:

- a. Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

2. Bersifat Praktis :

Bagi Dinas Pariwisata Kabupaten Semarang khususnya, untuk mengetahui sejauh mana Pendidikan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai yang diharapkan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan Kinerja pegawai.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi ini ditulis dengan sistematika penulisan perbab yang terdiri dari bab 1 sampai bab 5, dengan model sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam penulisan bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi teori-teori yang mendasari masalah yang diteliti.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, menentukan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan dan serta metode analisis.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi obyek penelitian serta analisis data.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari seluruh penelitian dan saran-saran/ masukan-masukan yang berguna dimasa yang akan datang.

