

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan atau aktivitas, mempunyai tujuan yang ingin perusahaan capai. Tujuan perusahaan tidak akan mungkin tercapai apabila perusahaan mengabaikan peran serta para pekerja dan mengoptimalkan kinerja sumber daya lain yang dimiliki. Pekerja atau karyawan memiliki peran serta dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, karena pekerja dapat menjadi perencana, pelaku dan penentu untuk tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Potensi sumber daya manusia tersebut dikembangkan dan dikelola dengan baik untuk dapat menjadikan pekerja sebagai kunci keberhasilan suatu perusahaan. Untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu menghadapi persaingan dan perubahan yang sedang terjadi diluar perusahaan. Dengan adanya persaingan tersebut menuntut perusahaan untuk terus bertahan dan lebih berkembang untuk menggerakkan seluruh kemampuan sumber daya manusianya.

Peran sumberdaya manusia (SDM) dalam menentukan keberhasilan perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja. Menurut Jeffrey Pfeffer (1994), berargumentasi bahwa sumberdaya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan. Ia membandingkan kedudukan istimewa sumber daya ini dengan sumber daya keunggulan daya saing yang kini semakin berkurang keampuhannya, seperti teknologi produk dan proses produksi. Menurut Simamora (1997), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau atau kelompok pekerja.

Pendidikan, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja adalah faktor pendukung untuk mempengaruhi efektivitas bagi karyawannya. Dari ketiga faktor tersebut bisa dijadikan tolak ukur untuk mengetahui tinggi rendahnya efektivitas. Pendidikan merupakan usaha para pekerja untuk membarikan kontribusi kemampuan karyawan untuk mewujudkan tujuan, melalui kegiatan bekerja.

Menurut UU No 2 Tahun 1989 pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Dan pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya efektivitas yang mendorong pegawai melakukan kegiatan yang efektivitas dalam suatu perusahaan.

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Gitosudarmo 2001).

Efektivitas merupakan karakteristik dari proses yang mengukur derajat pencapaian output dari sistem produksi. Efektivitas diukur berdasarkan rasio output aktual terhadap output yang direncanakan. Pengukuran efektivitas membutuhkan beberapa rencana atau standart yang telah ditetapkan sebelum proses mulai menghasilkan output (Mali 1978). Secara umum efektivitas adalah menunjukkan sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang terlebih dahulu ditentukan (hidayat 1986). Sedangkan efektivitas kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relatife singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu (Sarwoto 1990), jadi efektivitas kerja karyawan sangat penting bagi kegiatan prosesing di suatu perusahaan karena efektivitas kerja karyawan tersebut nantinya akan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan, sehingga efektivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan perlu dijaga, jangan sampai menurun.

Efektivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. (Hasibuan 2010) mengatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan. Golongan yang

pertama yaitu faktor perencanaan (merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi), pengorganisasian (kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi), pengarahan (kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi), pengendalian (kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan dan bekerja sesuai rencana), kedisiplinan (kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama dengan baik), pengembangan (proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan). Golongan yang kedua menurut (Richard M. Streeb 1985) yaitu faktor karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja dan kebijakan dan praktek manajemen.

Di Jawa Timur terkenal dengan hasil pertanian yang sangat besar salah satunya pada hasil pertanian jagung yang menyebabkan banyaknya industri-industri yang memproduksi tanaman tersebut. Jagung (*Zea mays* L.) merupakan salah satu tanaman pangan dunia yang terpenting, selain gandum dan padi. Sebagai sumber karbohidrat utama di Amerika Tengah dan Selatan, jagung juga menjadi alternatif sumber pangan di Amerika Serikat. Penduduk beberapa daerah di Indonesia (misalnya di Madura dan Nusa Tenggara) juga menggunakan jagung sebagai pangan pokok. Selain sebagai sumber karbohidrat, jagung juga ditanam sebagai pakan ternak (hijauan maupun tongkolnya), diambil minyaknya (dari bulir), dibuat tepung (dari bulir, dikenal dengan istilah tepung jagung atau maizena), dan bahan baku industri (dari tepung bulir dan tepung tongkolnya). Benih hibrida adalah benih yang dikembangkan melalui persilangan dua induk dengan ciri-ciri tertentu, dan hasilnya disilangkan kembali diantara keturunan-keturunan beberapa kali dan proses persilangan. beberapa kali dan proses persilangan. PT. AHSTI Kabupaten Jember merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan pemasaran bahan pertanian, mempunyai komitmen untuk memenuhi persyaratan pihak-pihak yang berkepentingan.

Perusahaan yang bergerak dibidang pembenihan jagung hibrida yang berlokasi di jalan Rowo Indah Kecamatan Ajung Kabupaten Jember. Dalam operasinya PT. AHSTI Kabupaten Jember terbagi dalam beberapa bagian yaitu Manajer, Staff Proccessing, Produksi, Administrasi, Hrd, Quality Control, dan lain-lain. PT ini sangat memberikan manfaat bagi masyarakat sekitar, karena menyerap banyak tenaga kerja karyawan dalam proses produksi khususnya dalam pemilihan jagung yang akan dijual ke pasar internasional. Untuk mendapatkan produk jagung yang baik maka diadakan perlunya faktor yang dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja karyawan di PT AHSTI maka peneliti mengambil judul **“PENGARUH PENDIDIKAN, MOTIVASI KERJA, KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS BAGI KARYAWAN BAGIAN PROSESING PADA PT. AHSTI KABUPATEN JEMBER”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pendidikan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas bagi karyawan bagian prosesing pada PT. AHSTI Kabupaten Jember ?
2. Apakah pendidikan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas bagi karyawan bagian prosesing pada PT. AHSTI Kabupaten Jember ?
3. Manakah diantara pendidikan, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap efektivitas bagi karyawan bagian prosesing pada PT. AHSTI Kabupaten Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis dan menguji pengaruh pendidikan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas bagi karyawan bagian prosesing pada PT. AHSTI Kabupaten Jember.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh pendidikan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas bagi karyawan bagian prosesing pada PT. AHSTI Kabupaten Jember.
3. Menganalisis dan menguji variabel pendidikan yang berpengaruh dominan terhadap efektivitas karyawan bagian prosesing pada PT. AHSTI Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Selain itu adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Politeknik Negeri Jember.
2. Bagi Perusahaan
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan perusahaan untuk mengambil keputusan demi peningkatan efektivitas kerja karyawan.
3. Bagi Masyarakat Umum
Memberi informasi dan dijadikan sebagai referensi bagi yang berkepentingan serta menambah wawasan.