

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Pemeliharaan sumber daya juga diperlukan untuk mempertahankan stamina sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan dalam organisasi perusahaan.

Tingkat pendidikan, etika profesi dan profesionalisme yang baik juga dapat menunjang perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan adanya ketiga faktor tersebut akan menciptakan kinerja yang baik pada karyawan, jika kinerja karyawan kurang baik akan menghambat perusahaan organisasi mencapai tujuannya.

Kinerja menurut **(Moehariono, 2014)** merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memiliki karyawan dengan tingkat pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan, ditambah dengan etika profesi dan profesionalisme yang dimiliki oleh karyawan akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai kinerja karyawan yang optimum.

Pada ketiga faktor tersebut akan dilihat di dalam salah satu intuisi di Dinas Koperindag di Sawahlunto (Sumatera Barat). Dinas koperindag yang mempunyai tugas dalam menyelenggarakan sebagian urusan UMKM dan koperasi. Berikut data kinerja Dinas Koperindag Sawahlunto :

Tabel 1.1

**Perkembangan Koperasi dan UMKM kota Sawahlunto selama tahun
2015 – 2017**

Tahun	Koperasi	UMKM
2015	80	1.191
2016	81	1.181
2017	68	1.245

Sumber data : Dinas Koperindag Sawahlunto

Berdasarkan tabel 1 dapat dianalisis perkembangan koperasi dan UMKM yang cenderung naik turun (fluktuatif). Perkembangan paling rendah untuk koperasi terjadi tahun 2017 dan pada UMKM tahun 2016. Perkembangan paling tinggi untuk UMKM pada tahun 2017 dan koperasi tahun 2016. Dari perkembangan 3 tahun tersebut untuk koperasi mengalami penurunan yang signifikan sampai tahun 2017 sedangkan UMKM hanya tahun 2017 mengalami peningkatan.

Dari keterangan data diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan belum optimum, disenyalir disebabkan oleh tingkat pendidikan yang belum sesuai kebutuhan, masih kurangnya penerapan etika profesi dan profesionalisme.

Tingkat Pendidikan menurut **Teguh Triwanto (2014)** adalah tahapan pendidikan untuk menarik sesuatu di dalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan formal, nonformal dan in formal di sekolah dan luar sekolah yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan optimalisasi kemampuan individu agar di kemudian hari dapat memainkan peranan hidup secara tepat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Juliana (2015)** dapat diperoleh hasil bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **Raisan Onibala (2017)** dapat diperoleh hasil bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Etika profesi menurut **Mashar (2015)** sikap agar mampu berfikir kritis terhadap norma yang berlaku pada suatu profesi sebagai pegangan, pedoman untuk menjalankan profesinya dengan penuh tanggung jawab sehingga semua tuntutan moral dari suatu profesi dapat dilaksanakan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Budhiartha (2016)** dapat diperoleh hasil bahwa variabel etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **Lenny Wijaya (2016)** dapat diperoleh hasil bahwa variabel etika profesi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Profesionalisme menurut **Wibowo (2014)** adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melestarikan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang

dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Rotua Sitorus (2016)** dapat diperoleh hasil bahwa variabel profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **Haris Fuad (2015)** dapat diperoleh hasil bahwa variabel profesionalisme tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan tidak konsistennya hasil penelitian terdahulu maka untuk itu kita mencoba lagi melakukan penelitian yang saya beri judul ” **PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, ETIKA PROFESI DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kantor Koperindag Sawahlunto)**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka identifikasi masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan yang belum sesuai kebutuhan Dinas Koperindag Sawahlunto
2. Masih adanya karyawan yang belum menguasai kompetensi jabatannya
3. Masih kurangnya penerapan etika profesi pada karyawan Dinas Koperindag Sawahlunto
4. Masih adanya karyawan yang mengabaikan tugas yang diberikan
5. Masih terdapat karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai aturan

6. Masih kurangnya penerapan profesionalisme pada karyawan Dinas Koperindag Sawahlunto
7. Masih kurangnya kerja sama antara pegawai yang dapat menyebabkan turunnya kinerja
8. Kurangnya disiplin karyawan dalam melakukan pekerjaan
9. Kurangnya pengawasan dari pimpinan yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal
10. Kurangnya motivasi dari pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka dibatasi sebagai variabel bebas yaitu tingkat pendidikan, etika profesi, dan profesionalisme serta sebagai variabel terikat kinerja karyawan pada Dinas Koperindag Sawahlunto.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperindag Sawahlunto?
2. Bagaimana pengaruh etika profesi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperindag Sawahlunto?
3. Bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperindag Sawahlunto?

4. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan ,etika profesi dan profesionalisme secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperindag Sawahlunto?

1.5 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui dan mengestimasi :

1. Pengaruh tingkat pendidikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Koperindag Sawahlunto.
2. Pengaruh etika profesi dalam meningktkan kinerja karyawan pada Dinas Koperindag Sawahlunto.
3. Pengaruh profesionalisme dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Koperindag Sawahlunto.
4. Pengaruh tingkat penelitian ,etika profesi, profesionalisme secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperindag Sawahlunto.

1.6 Manfaat penelitian

1. Bagi Penulis
 - Menambah wawasan dan pengetahuan yang relevan guna meningkatkan kompetensi ,kecerdasan intelektual serta emosionalnya
 - Sebagai terapan dari ilmu dan teori yang telah didapat selama mengikuti perkuliahan dalam berbagai kasus ril didunia kerja
2. Bagi Dinas Koperindag

- Dapat menjadi pertimbangan bagi objek untuk masa yang akan datang khususnya dalam hal tingkat pendidikan, etika profesi dan profesionalisme agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- Sebagai bahan acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya, agar bisa menjadi bahan yang berguna dan bermanfaat bagi peneliti selanjutnya
- Sebagai pedoman bagi peneliti selanjutnya, agar bisa memahami dan menyempurnakan bahan penelitian terdahulu yang pernah dibuat penyaji terdahulu.