

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan di bidang ekonomi merupakan tanggung jawab seluruh warga negara Indonesia. Penggerak pembangunan bidang perekonomian dilaksanakan oleh pemerintah melalui kementerian/lembaga termasuk lembaga perbankan, badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah (BUMN/D) dan sektor swasta. Pengelolaan pemerintahan menggunakan prinsip *good governance*, sedangkan pengelolaan BUMN/D dan sektor swasta menggunakan prinsip *good corporate governance*.

Setiap organisasi pada umumnya mempunyai visi dan misi organisasi, serta tujuan organisasi yang akan dicapai. Selain itu organisasi mempunyai aset yang harus dikelola secara efektif dan efisien. Menurut M. Taufiq Amir aset organisasi meliputi aset fisik seperti tanah, gedung, pabrik, peralatan, lokasi, teknologi, dan uang, aset manusia yakni jumlah dan kecakapan karyawan, aset organisasi yakni budaya, reputasi dan sistem kerja.¹ Organisasi mempunyai kewajiban meningkatkan kualitas karyawan dan peran sertanya, peningkatan perlindungan karyawan dan keluarganya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan. Organisasi mempunyai kewajiban pula melindungi hak karyawan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan

¹ Taufiq Amir, *Manajemen Strategik* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2011), h. 85

kesusilaan, perlakuan yang sesuai harkat dan martabat manusia sesuai nilai-nilai Pancasila.

Setiap organisasi mempunyai kewajiban untuk mengelola secara optimal sumber daya manusia. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran strategis bagi organisasi sebagai perencana, penggerak, dan pengendali organisasi. Karyawan sebagai aset organisasi mempunyai berbagai motivasi yang mendorongnya untuk memberikan kontribusi pada organisasi. Demikian pula banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja karyawan, antara lain faktor motivasi dan kompetensi karyawan. Kinerja karyawan yang optimal merupakan faktor utama keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan.

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik. Faktor-faktor subyektif karyawan seperti sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya, faktor-faktor subyektif seperti pendapat dinilai dengan meyakinkan bila didukung oleh kejadian-kejadian yang terdokumentasi. Kinerja karyawan diukur melalui evaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja memberikan *feed back* yang tepat terhadap perubahan perilaku ke arah peningkatan produktivitas kinerja yang diharapkan.

Karyawan harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat untuk melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari karyawan yang memiliki kinerja yang sempurna, konsisten dan efektif dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kinerja rata-rata. Tidak mudah bagi manajemen untuk menilai motivasi kerja. Dewasa ini manajemen sumber daya manusia banyak mengalami kendala terutama dengan manajemen motivasi kerjanya. Biasanya manajemen motivasi kerja merupakan salah satu lingkup manajemen sumber daya manusia yang paling sensitif sebab menyangkut motivasi kerja itu sendiri, penilaian motivasi kerja berikut dampaknya pada suasana kerja dan pemberian kompensasi dan bentuk penghargaan karyawan.

Motivasi juga turut mempengaruhi kinerja karyawan *Oxford Course Indonesia*. Sebagian karyawan masih menganggap pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu hal yang membebani diri, pekerjaan dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan pekerjaan dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas semata. Keadaan ini terlihat dari kurangnya semangat kerja sebagian karyawan ketika

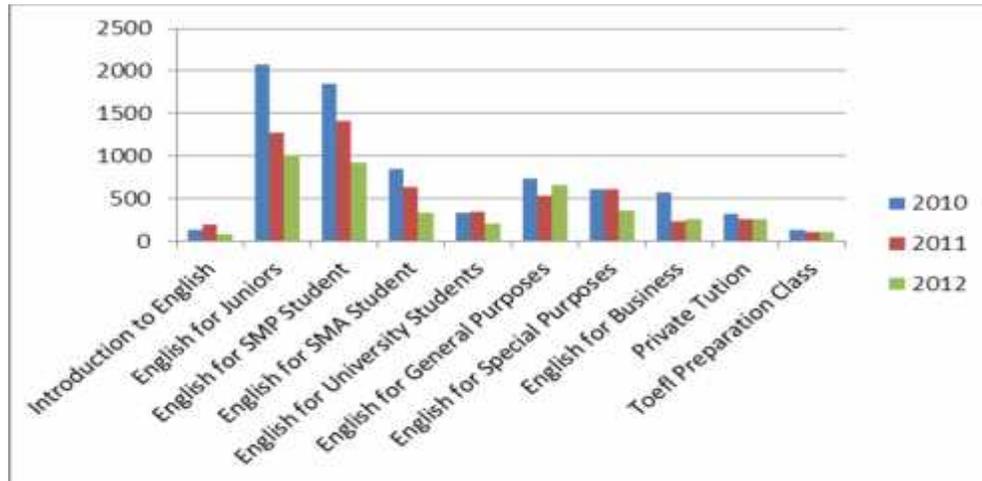
melaksanakan pekerjaannya, kurangnya kemauan sebagian karyawan untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerjanya.

Lembaga kursus Bahasa Inggris Yayasan Pendidikan *Oxford Course Indonesia* merupakan salah satu penggerak perekonomian bangsa merupakan cikal bakal lembaga kursus Bahasa Inggris yang ada di Indonesia. Berdiri pada 10 Agustus 1970 sebagai karya seorang anak bangsa Prof. Dr. H. Bambang Marsono, MA, MSc, MBA, MM, PhD mencoba mengajarkan kepada seluruh lapisan masyarakat di Indonesia untuk memahami bahasa Inggris secara benar, mudah, tepat, dan jelas.

Lembaga bahasa *Oxford Course Indonesia* sebagai suatu lembaga pendidikan luar sekolah mempunyai data kinerja yang mengalami pertumbuhan belum optimal, penjualan mengalami penurunan yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Murid Oxford Course Indonesia 2010 - 2012

No	Uraian	2010	2011	2012
1	<i>Introduction To English</i>	125	195	75
2	<i>English For Juniors</i>	2073	1267	1012
3	<i>English For SMP Student</i>	1845	1410	923
4	<i>English For SMA Student</i>	841	635	328
5	<i>English For University Students</i>	328	341	211
6	<i>English For General Purposes</i>	738	532	654
7	<i>English For Special Purposes</i>	602	602	358
8	<i>English For Business</i>	568	233	258
9	<i>Private Tution</i>	321	251	253
10	<i>Toefl Preparation Class</i>	129	106	102



Gambar 1.1 Grafik Jumlah Murid Oxford Course Indonesia 2010 - 2012

Sumber: Kantor Pusat *Oxford Course Indonesia*, 2013

Penggunaan data dimulai tahun 2010 dengan pertimbangan sejalan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional periode 2010-2014 sehingga penelitian dimulai tahun 2010. Pada sajian data prestasi lembaga bahasa *Oxford Course Indonesia* tiga tahun terakhir di atas dapat diketahui bahwa prestasi kerja berupa jumlah peserta didik untuk kelas *Introduction To English*, *English For Juniors*, *English For SMP Student*, *English For SMA Student*, *English For University Students*, *English For Special Purposes*, dan *Toefl Preparation Class* telah mengalami penurunan yang cukup signifikan pada tahun 2012. Pada tahun 2012 terdapat 7 (tujuh) bidang layanan Yayasan Pendidikan *Oxford Course Indonesia* yang mengalami penurunan prestasi.

Pada skala nasional lembaga kursus Bahasa Inggris merupakan usaha yang sangat populer dan hadir dengan segala bentuk mulai kursus privat sampai dengan skala besar. Sebagaimana data yang disajikan oleh Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan Ditjen Pendidikan Anak Usia Dini, Nonformal dan Informal, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang terdapat pada <http://infokursus.net> tanggal 30 Juni 2013 terdapat sekitar 208 lembaga kursus bahasa Inggris di DKI Jakarta.

Selain data kuantitas jumlah murid yang menurun, yang berdampak pada penurunan pendapatan organisasi, faktor yang mendorong penelitian di lembaga Yayasan Pendidikan *Oxford Course Indonesia* adalah adanya data hasil kuisisioner dan wawancara dengan 50 (lima puluh) karyawan masih terdapat indikasi bahwa kompetensi karyawan belum optimal seperti kondisi di mana karyawan ketika bekerja masih sangat memerlukan supervisi dari pimpinan untuk meminimalkan tingkat kesalahan pekerjaan, kemampuan komunikasi antara karyawan dengan peserta kursus atau stakeholder yang masih perlu diperbaiki misalnya antara lain ketika terjadi perubahan jadwal kursus atau komunikasi antara karyawan dengan lembaga eksternal. Hal ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tumbuh kembang Yayasan Pendidikan *Oxford Course Indonesia* sebagaimana organisasi pada umumnya dipengaruhi oleh empat aspek manajerial yaitu manajemen sumber daya manusia, manajemen operasi,

manajemen pemasaran dan manajemen keuangan. Manajemen sumber daya manusia merupakan penggerak bidang manajemen yang lain sebagai pengendali yayasan untuk mencapai tujuan dan bertanggung jawab mempertahankan kelangsungan yayasan. Prestasi Yayasan Pendidikan *Oxford Course Indonesia* merupakan wujud peran serta segenap pihak yang terlibat termasuk peran serta karyawan yang bekerja pada yayasan.

Sebagaimana beberapa sumber informasi hasil penelitian bidang sumber daya manusia pada umumnya, naik turunnya prestasi kerja kemungkinan dipengaruhi banyak faktor antara lain kompetensi dan motivasi kerja karyawan. Demikian pula berdasarkan hasil pengamatan di lokasi penelitian, motivasi bekerja yang kuat dan kompetensi yang cukup akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan melaksanakan tugasnya. Kondisi penurunan prestasi pada tahun 2012 tersebut merupakan gejala yang menjadi sudut pandang kajian peneliti, apakah keadaan penurunan prestasi tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh kompetensi yang belum optimal dibidang antara lain komunikasi antara karyawan dengan *stakeholder*, komunikasi antara karyawan dengan pimpinan dan motivasi karyawan antara lain keadaan pribadi sebagian karyawan pada Yayasan Pendidikan *Oxford Course Indonesia* yang merasa terbebani dengan tugasnya dan memandang kerja hanya sebatas rutinitas. Keadaan tersebut merupakan landasan yang menjadi latar belakang tema penelitian "PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PADA YAYASAN PENDIDIKAN *OXFORD COURSE INDONESIA* DI DKI JAKARTA”.

B. Identifikasi Masalah

Sehubungan dengan data prestasi lembaga *Oxford Course Indonesia* sebagaimana yang telah diuraikan pada latar belakang masalah tersebut di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini meliputi sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

C. Pembatasan Masalah

Memperhatikan identifikasi masalah, adanya penurunan jumlah peserta kursus pada yayasan *Oxford Course Indonesia* tersebut diduga banyak pihak dalam organisasi yang berperan baik itu tenaga pengajar, manajer, maupun tenaga administrasi. Pada penelitian ini, peneliti hanya fokus pada karyawan/karyawati sebagai pihak yang menjadi tujuan penelitian. Alasan pemilihan karyawan sebagai obyek penelitian, pada organisasi karyawan tersebut antara lain mempunyai tugas sebagai tenaga administrasi, sebagai *front office*, sebagai marketer dan setiap hari kerja berinteraksi memberikan layanan kepada pengguna jasa.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini meliputi sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan *Oxford Course Indonesia*?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan *Oxford Course Indonesia*?
3. Apakah kompetensi bersama motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan *Oxford Course Indonesia*?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian meliputi sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan *Oxford Course Indonesia*.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan *Oxford Course Indonesia*.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan *Oxford Course Indonesia*.

F. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi di bidang pengembangan akademis dan praktis dengan uraian sebagai berikut:

1. Bagi pihak akademis, hasil penelitian dapat menjadi bahan pembelajaran dan bahan aplikasi ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dengan menerapkan teori-teori manajemen khususnya terkait kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan.
2. Untuk kepentingan praktis, hasil penelitian dapat bermanfaat:
 - a. bagi organisasi, dapat memberikan informasi yang penting sebagai dasar kebijakan pimpinan untuk mengelola sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi dan bermanfaat untuk karyawan dan masyarakat yang dapat memberikan kontribusi kesejahteraan bagi karyawan dan masyarakat;
 - b. bagi pihak lain, hasil penelitian dapat dijadikan dasar rujukan peneliti yang lain ketika melakukan penelitian dengan tema yang sama.