

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL SEMPURNA LUBUKLINGGAU

RUDI AZHAR

Universitas Bina Insan Lubuklinggau
rudiazharapril@gmail.com

Abstract: *The influence of educational background and work placement on employee performance in the Hotel Perfect Lubuklinggau. Thesis. Faculty of economics and business majoring in management (S1), University Bina Insan Lubuklinggau. In carrying out hotel business activities, we need reliable human resources that have knowledge in the hotel sector. In carrying out hotel business activities, it is necessary to have reliable human resources, namely HR who have knowledge in the field of hospitality. This study aims to determine the effect of educational background and work placement on employee performance at the Perfect Hotel in Lubuklinggau. Human Resources is an important asset for a company, therefore HR must be managed properly in order to contribute to the company optimally. A well-managed HR will improve the performance of the employee, which in the turn will improve the performance of the employee, which will ultimately improve overall company performance. The purpose of this research is to know and analyze the influence of educational background (X1), Work placement (X2), and on employee performance (Y). Then the multiple regression equation is obtained as follows : $Y = 8.029 + 0.156 X_1 + 0.965 X_2$, so the constant value of employee performance (Y) without any influence remains in the value of 8.029. Every increase of one unit of educational background value will increase employee performance by 0.156 one unit. Every increase of one increase in work placement will increase performance by 0.965 one unit. The population in this study were all employees of the Hotel Lubuklinggau Perfect, amounting to 15 people. The sampling technique in the study is to use total sampling. The Result of this study indicate that partially educational background has no effect on employee performance, work placement has a significant effect on employee performance in the Hotel Perfect Lubuklinggau. Simultaneously educational background and work placement significantly influence employee performance variables at the Perfect Lubuklinggau Hotel.*

Keywords: *educational background, work placement, employee performance.*

Abstrak: Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sempurna Lubuklinggau Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen (S1), Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Dalam menjalankan kegiatan usaha perhotelan, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang handal yaitu sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan di bidang perhotelan. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sempurna Lubuklinggau. Sumber Daya Manusia merupakan aset penting bagi suatu perusahaan, oleh karena itu SDM harus dikelola secara baik supaya memberikan kontribusi bagi perusahaan secara optimal. SDM yang dikelola dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Tujuan dalam penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan (X1), penempatan kerja (X2) dan terhadap kinerja

karyawan (Y). Maka di peroleh persamaan linier berganda yaitu sebagai berikut : $Y = 8.029 + 0.156 X_1 + 0.965 X_2$, jadi keadaan konstanta nilai kinerja karyawan (Y) tanpa ada pengaruh apapun tetap berada dalam nilai 8.029, dengan Setiap kenaikan satu satuan nilai latar belakang pendidikan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.156 satu satuan serta Setiap kenaikan satu satuan nilai akan meningkatkan kinerja sebesar 0.965 satu satuan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Sempurna Lubuklinggau yang berjumlah 15 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan total sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Sempurna Lubuklinggau. Secara simultan latar belakang pendidikan dan penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Sempurna Lubuklinggau

Kata Kunci: Latar Belakang Pendidikan, Penempatan kerja, Kinerja.

A. Pendahuluan

Perusahaan sebagai suatu organisasi merupakan salah satu bentuk dari usaha partisipasi anggota masyarakat yang bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan dari manusia. Tujuan Perusahaan umumnya adalah untuk memperoleh laba dari aktifitas perusahaan, serta berusaha untuk mempertahankan eksistensi dari kelangsungan hidupnya, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk beroperasi sebaik-baiknya. Dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, setiap perusahaan memerlukan faktor-faktor seperti manusia, bahan baku, mesin, serta modal. Faktor-faktor ini harus dikelola sedemikian rupa sehingga tujuan perusahaan yang telah ditentukan semula akan tercapai. Agar dapat beroperasi dengan baik, Perhotelan sebagai sebuah entitas bisnis yang sekaligus juga memiliki fungsi sosial, perlu didukung oleh berbagai sumber daya lainnya. Salah satu yang paling penting adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Latar belakang pendidikan, kecakapan profesional, pendidikan berkelanjutan dan independensi secara simultan berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja setiap orang dalam suatu organisasi atau perusahaan karena pendidikan merupakan suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja dalam suatu organisasi mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk sebagai penunjang agar hasil kerja sesuai dengan tujuan yang telah diharapkan.

Penempatan karyawan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan (Ardana, 2012:18) Penempatan kerja yang baik dan sesuai pendidikan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi, ketepatan, atau ketidaktepatan penempatan kerja seorang dalam suatu bidang tugas dan jabatan tertentu akan sangat menentukan tingkat keberhasilan atau tidak nya suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam menempatkan seorang pada suatu organisasi pada bidang tugas dan jabatan tertentu hal-hal yang sangat mendapatkan perhatian adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, hal ini terkandung makna adanya syarat pembinaan karier yang tepat yang mempertimbangkan latar belakang pendidikan, masa kerja, amupun syarat-syarat

lainnya yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada perusahaan atau organisasi.

Agar tercapai kinerja yang baik, maka diperlukan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya. Sebagai contoh, idealnya karyawan yang bekerja pada perhotelan Sempurna adalah karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan di bidang perhotelan. Dalam suatu organisasi, faktor penempatan kerja memegang peranan yang penting karena pemimpin yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan (Sutrisno, 2009 :213).

Hotel Sempurna Kota Lubuklinggau yang bergerak dibidang penginapan dan katering tidak semuanya karyawan merasakan pendidikan perguruan tinggi. Banyak diantara mereka yang hanya lulusan ditingkat SMA sederajat sehingga kinerja karyawan kurang optimal sesuai tujuan perusahaan, variabel latar belakang pendidikan seperti sulit mendapatkan karyawan hotel yang memiliki pendidikan formal dibidang perhotelan, kurangnya keahlian dibidang perhotelan dan pelayanan katering. Variabel penempatan kerja seperti karyawan cenderung tidak memahami tugas yang diberikan oleh pimpinan, karyawan melakukan pelanggaran terhadap aturan yang telah ditentukan oleh pimpinan, karyawan melakukan pelanggaran terhadap aturan yang dibuat, belum sesuai dengan kebutuhan organisasi terhadap spesifikasi bidang yang dibutuhkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Latar Belakang Pendidikan dan Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

B. Metodologi Penelitian

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2013). Setiap jawaban pertanyaan-pertanyaan angket masing-masing pilihan jawaban diberi skor: Sangat setuju (SS) diberi skor 4, Setuju (S) diberi skor 3, Tidak setuju (TS) diberi skor 2, Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu untuk membuat gambaran/fakta-fakta yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti dengan memberikan gambaran melalui deskripsi atau kata-kata atau kalimat.

C. Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Hotel Sempurna Lubuklinggau

Hotel adalah satu kegiatan usaha yang dikelola dengan menyediakan jasa pelayanan, makanan dan minum, serta kamar untuk tidur atau istirahat bagi pelaku perjalanan (wisatawan) dengan membayar secukupnya sesuai dengan fasilitas yang ditawarkan tanpa ada perjanjian khusus yang rumit. Sedangkan menurut pengertian lain, hotel merupakan usaha jasa yang padat modal dan padat karya, dalam arti memerlukan modal yang besar dengan jumlah tenaga kerja yang besar pula. Hotel merupakan suatu bentuk alat untuk mencari dan mendapat keuntungan dari modal yang ditanamkan. Dan Hotel adalah suatu jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan jasa pelayanan penginapan, makan dan

minum serta jasa lainnya bagi umum, yang dikeloal secara komersial serta memenuhi ketentuan persyaratan yang ditetapkan di dalam Keputusan Pemerintah.

Produk perhotelan mempunyai 4 karakteristik khusus, yaitu produk nyata (*tangible*), tidak nyata (*intangibile*), bersifat *perishable*, dan *nonperishable*). Produk yang bersifat nyata antara lain kamar, makanan, minuman, kolam renang, dan sebagainya. Produk yang bersifat tidak nyata, antara lain keramah tamaha, kenyamanan, keamanan dan sebagainya. Produk yang bersifat *perishable* artinya bahwa produk tersebut hanya bisa dijual saat ini, contohnya bahan makanan segar yang tidak dapat disimpan seperti sayur mayur. Produk yang bersifat non *perishable* misalnya minuman keras, *soft drink*, perlengkapan tamu (*Guest supply and amenities*). Bisnis hotel mempunyai tujuan mendapatkan keuntungan seoptimal mungkin melalui pemenuhan kebutuhan dan keinginan tamu (*guest need and wants*). Kepuasan tamu menjadi sasaran pelayanan untuk membentuk citra yang baik dan sekaligus menjamin keberadaan hotel dalam jangka panjang.

Adapun visi Hotel Sempurna Lubuklinggau: “menjadikan hotel yang berkualitas unggul dalam persaingan dan prima dalam pelayanan dan kinerja” Adapun misi Hotel Sempurna Lubuklinggau: 1) Menjadikan tempat yang nyaman dan menyenangkan bagi para pengunjung; 2) Memberikan manfaat dan dampak sosial yang positif bagi masyarakat; 3) Memberikan partisipasi positif dalam pembangunan; 4) Keikutsertaan karyawan dalam setiap proses kerja

Analisis Regresi Linier Berganda. Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh persamaan linier berganda yaitu sebagai berikut: $Y = 8.029 + 0.156 X_1 + 0.965 X_2$. Berdasarkan persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa: 1) Konstanta (α) = 8.029. Dalam keadaan konstanta nilai kinerja karyawan (Y) tanpa ada pengaruh apapun tetap berada dalam nilai 8.029; 2) Nilai $X_1 = 0.156$. Setiap kenaikan satu satuan nilai latar belakang pendidikan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.156 satu satuan; 3) Nilai $X_2 = 0.965$. Setiap kenaikan satu satuan nilai penempatan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0.965 satu satuan

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 4.8 Hasil Uji t

Model	Unstandardized	Standardized		T	Sig.
	Coefficients	Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1	8.029	1.842		4.358	.001
(Constant)	.156	385	.113	.404	.693
x1	.965	.311	.872	3.106	.009
x2.					

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa thitung sebesar 4.358. jadi dapat disimpulkan bahwa: 1) Variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Sempurna Lubuklinggau. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan thitung < ttabel (0.404 < 2.178 dan tingkat signifikansi sebesar 0.693 > 0.05; dan 2) Variabel penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Sempurna Lubuklinggau. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan t hitung > ttabel (3.106 > 2.178) dan tingkat signifikansi sebesar 0.009 < 0.05

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.10 Analisis koefisien determinas

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.983a.	.967	.961

- Predictors: (Constant), penempatan kerja (x2), latar belakang pendidikan (x1)
- Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil olahan statistik diatas menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Sempurna Lubuklinggau. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan thitung < ttabel ($0.404 < 2.178$) dan tingkat signifikansi sebesar $0.693 > 0.05$. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Andriyan Muttaqin,

D. Penutup

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diberikan suatu kesimpulan sebagai berikut: Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Sempurna Lubuklinggau. Hal ini dapat dibuktikan bahwa thitung < t tabel ($0.404 < 2.178$). Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Sempurna Lubuklinggau. Hal ini dapat dibuktikan bahwa thitung > ttabel ($3.106 > 2.178$). Latar belakang pendidikan dan (X1) dan penempatan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sempurna Lubuklinggau (Y). Hal ini dapat dibuktikan bahwa Fhitung > Ftabel ($174.500 > 3.89$)

Daftar Pustaka

- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- As'ad. (2001). *Psikologi Industri*. Jakarta: Liberty
- A.Wahid, Nazaruddin. (2013). *Panduan Penulisan Skripsi*, Banda
- Agus Eko Sujianto. (2009). *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*. Jakarta: Pustaka Publisher
- Andriyan M, dkk. *E jurnal*, <http://download.portalgaruda.org>
- Anoraga, Pandji. (2009). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ardana, I Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ayuk Wahdanfiari Adibah, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja
- Burhan Bungin. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu- Ilmu Sosial Lainnya*. Ed 1. Surabaya: Kencana
- Danim, Sudarwan. (2002). *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Book Publisher
- Dirtanto, Harun. (1999). *Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Cipta Persada
- Em Zul Fajri. (2008). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. [S.L]: Difa Publisher
- Emzir. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Press
- Hasbullah. (2005). *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

- Hasibuan, Malayu. (2009). *Dasar-Dasar Perbankan* . Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ihsan, Fuad. (2004). *Dasar-Dasar Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Kasmir. (2012). *Manajemen Perbankan*, Jakarta: Rajawali Pers
- Muhammad. (2008). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Rajawali Pers
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Nanang Martono. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers
- Nurlaila. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Jakarta: LepKhair
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Purwanto, Nanang. (2014). *Pengantar Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, dkk. (2005). *Peformance Appraisal : Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Saifuddin Azwar. (2007). *Metode Penelitian*, Cet VII. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, B., (2002), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- S. Margono. (2005). *Metodologi Penelitian Pendidikan* , Cet. 5. Jakarta: Rineka Cipta
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Soejono, Abdurrahman. (2005). *Metode Penelitian : Suatu Pemikiran dan Penerapan*, Cet 2. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Undang - Undang RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003*. Jakarta : CV. Mini Jaya Abadi
- Veithzal Raival, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja* . Jakarta : Raja Grafindo Persada