

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan yang semakin ketat menjadi alasan yang kuat bagi setiap perusahaan untuk memperbaiki diri menghadapi persaingan dalam perdagangan bebas yang semakin hari semakin ketat. Pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor penting dan langkah strategik bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan. Perusahaan harus memiliki karyawan yang mau bekerja keras dan seorang pemimpin yang mampu memimpin secara demokratis dan mampu melayani konsumen dengan baik. Keberhasilan pengelolaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia (Handoko, 1993).

Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan harus dapat dipraktekkan baik secara teknis maupun budaya (Soetjipto, 2007). Dimensi teknis mengkaji keahlian yang harus dimiliki oleh perusahaan untuk menjalankan perannya sebagai dealer sepeda motor yang berkualitas, sedangkan dimensi budaya lebih menitikberatkan pada kinerja setiap karyawan didalam menjalankan tugasnya sehingga kemampuan teknis dan lisannya dapat digunakan secara maksimal dan efisien.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang memegang peran paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki SDM yang kompeten dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Sebab kunci keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi, dan

tersedianya faktor finansial saja, tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting dalam mewujudkan kesuksesan perusahaan. Salah satu upaya memiliki sumber daya manusia yang kompeten adalah perencanaan program pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan, pendidikan maupun penempatan yang tepat dengan bidang yang diminati dan kemampuan sumber daya manusia itu sendiri.

Upaya dalam pengembangan sumber daya manusia pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas sumber daya manusia itu sendiri. Keterampilan karyawan dapat ditingkatkan melalui pelatihan, sedangkan penempatan sumber daya manusia yang tepat melalui rotasi dan promosi dapat membuat karyawan lebih berpengalaman serta termotivasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Disamping itu keterampilan serta pengalaman merupakan faktor yang penting bagi karyawan dalam menunjang peningkatan karier seseorang dan memperoleh jabatan yang tepat.

Demikian halnya pada PT Marco Motor Madiun yang telah menerapkan beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dan memotivasi kerja para karyawannya yaitu melalui penerapan program *training* antara 1-3 bulan penuh untuk karyawan baru bisa memperoleh pakaian kerja, uang makan, fasilitas/tempat untuk beribadah, tunjangan hari raya, asuransi, gaji, bonus, dan upah lembur. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan benar-benar berkompoten dan meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan.

PT Marco Motor Madiun sangat memperhatikan aspek pendidikan dalam merekrut karyawan dengan mensyaratkan tingkat pendidikan minimal SMA/SMK dengan spesifikasi nilai akademik yang baik, memiliki Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) dan berkompeten untuk menempati bagian operasional. Selain pendidikan, aspek pengalaman kerja karyawan juga diperhatikan, pengalaman kerja yang baik dapat menunjang kerja karyawan demi keberhasilan PT Marco Motor Madiun mencapai tujuannya. Aktivitas mentoring bagi karyawan baru juga dilakukan, hal ini dapat memberikan dampak positif bagi para karyawan baru agar memperoleh bimbingan secara optimal dari karyawan senior. Hal-hal tersebut dilakukan oleh PT Marco Motor Madiun guna menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya (Moekijat, 1999).

Penelitian Soetjipto (2007) terhadap kinerja Kepala Desa di Kecamatan Pakis dan Tumpang Malang telah menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan, sedangkan penelitian Sri Hartini (2012) terhadap kinerja Kepala Sekolah Dasar se Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan telah menunjukkan bahwa kualifikasi akademik, pengalaman kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan. Peneliti tertarik untuk mengkaji ulang pengaruh aspek pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dengan mengambil studi pada PT Marco Motor Madiun, penulis melakukan penelitian di PT Marco Motor Madiun karena perusahaan sangat memperhatikan keempat aspek tersebut yaitu pendidikan, pelatihan, motivasi, dan

pengalaman kerja. Persaingan usaha dealer atau distributor sepeda motor Honda terhadap PT Marco Motor Madiun cukup ketat, sehingga pemantauan kinerja karyawan menjadi hal yang utama untuk dilakukan.

Berdasarkan uraian sebelumnya dapat digarisbawahi bahwa perkembangan mutu sumber daya manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dari sumber daya manusia yang dipekerjakan guna mengembangkan dan memajukan perusahaan. Pendidikan, pelatihan, motivasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi disertai tingkat pendidikan dan pengalaman yang memadai serta pemberian motivasi yang layak dari atasan akan memberikan hasil yang maksimal, yaitu meningkatkan profit perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Simammora, 2009).

Berdasarkan latar belakang masalah, hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja PT Marco Motor Madiun”, dengan subyek penelitian karyawan PT Marco Motor Madiun dengan status karyawan tetap dan tidak tetap.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut ini.

1. Apakah pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji signifikansi pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji signifikansi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji signifikansi pengaruh motivasi kepada kinerja karyawan.
4. Menguji signifikansi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Menguji signifikansi pengaruh secara simultan pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini memberikan informasi mengenai pengaruh pendidikan, pelatihan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagi para

mahasiswa serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan topik penelitian ini.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi pertimbangan yang berarti bagi manajemen PT Marco Motor Madiun dalam menjalankan praktek manajer sumber daya manusia, terutama dalam usaha meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai laba maksimal.

E. Sistematika Penulisan

Bab I: PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan skripsi.

Bab II: TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Terdiri dari uraian tentang teori yang menjelaskan permasalahan yang diteliti secara ringkas antara lain: pengertian pendidikan, pelatihan, motivasi dan pengalaman kerja, pengembangan hipotesis dan kerangka pemikiran teoritis.

BAB III: METODA PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel; lokasi dan waktu penelitian, jenis, sumber data dan prosedur pengumpulan data, serta teknik analisis.

BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang data penelitian, hasil pengolahan data dan pembahasan hasil pengolahan data tersebut.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran berdasarkan hasil penelitian.