

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Di zaman yang maju sekarang ini dan teknologi-teknologi yang semakin berkembang maka penyesuaian untuk menghadapi perubahan tersebut diperlukan oleh setiap organisasi. Suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena hal tersebut, sumber daya manusia harus diberi lebih banyak perhatian agar terjadi peningkatan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas yang dapat dilihat dalam kinerja. Para pemimpin di setiap organisasi pada umumnya selalu mengharapkan dan berusaha agar bawahannya memiliki semangat yang tinggi dan kemampuan untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena hal tersebut, perusahaan berusaha memberikan lebih banyak perhatian kepada sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan.

Suatu pembangunan, teknologi dan kemajuan ilmu merupakan bagian dari sumber daya manusia. Sehingga dalam kemajuan teknologi dituntut sumber daya manusia yang berkompeten dimana memiliki tingkat pendidikan dan pelatihan kerja sehingga dapat menjalankan peran dan fungsinya dengan baik untuk individual maupun target perusahaan. Sumber daya manusia bisa dikatakan sebagai inti dari kesuksesan perusahaan dan merupakan aset yang harus dihargai, dikembangkan dan dipelihara supaya dapat memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan. Agar aktivitas dan tujuan perusahaan berjalan dengan lancar,

perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berketerampilan dan berpengetahuan agar dapat menyelesaikan tanggung jawab dan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Seorang pimpinan perusahaan harus memilih dan memiliki sumber daya manusia yang dapat ditempatkan sesuai pada bidangnya, sehingga sumber daya manusia yang terpilih dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan dan mencapai hasil yang memuaskan dalam bidangnya tersebut (Rori, Mekel, & Ogi, 2014: 2).

Sumber daya manusia harus dikembangkan kemampuannya agar hasil kerjanya produktif. Produktif tidaknya seorang karyawan dapat dilihat dari kinerjanya baik atau tidak, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Peningkatan kinerja karyawan dapat memberikan kemajuan bagi perusahaan dalam menyesuaikan atau bertahan dalam persaingan bisnis yang tidak pernah stabil. Oleh karena hal ini, meningkatkan kinerja karyawan terdapat dalam agenda penting bagi setiap manajemen perusahaan untuk bisa mencapai target sehingga perusahaan dapat bertahan. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah tingkat pendidikan dan pelatihan kerja yang dimiliki karyawan.

Pendidikan merupakan peningkatan umum, pemahaman, proses pengembangan pengetahuan, pikiran, watak, kecakapan atau keterampilan, karakter terhadap lingkungan kehidupan manusia (Mandang, Lumanauw, & Walangitan, 2017: 3). Jadi, dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah proses untuk mencapai tingkat hidup yang lebih tinggi. Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, maka dia akan mempunyai pengetahuan yang lebih

luas. Pendidikan juga merupakan salah satu media untuk mencari sumber daya manusia yang memiliki kualitas bagus karena tingkat pendidikan seseorang dianggap dapat memberikan kinerja yang bagus dan memiliki pola pikir yang lebih maju. Sumber daya manusia yang seperti ini yang dibutuhkan oleh perusahaan dimana diharapkan untuk mampu menjalankan aktivitas perusahaan dengan baik.

Selain dari pendidikan, hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Banyaknya karyawan tanpa disertai dengan adanya kualitas yang bermutu hanya akan menjadi beban bagi perusahaan. Pelatihan adalah kegiatan untuk mengasah keterampilan, menambah penguasaan dan teknik untuk melaksanakan pekerjaan tertentu, rutin dan terinci (Ria, 2017: 82). Oleh karena itu, salah satu upaya untuk meningkatkan, memperbaiki dan mempertahankan kinerja karyawan adalah dengan dilakukannya pelatihan. Pelatihan merupakan kegiatan yang wajib dilakukan dalam suatu perusahaan.

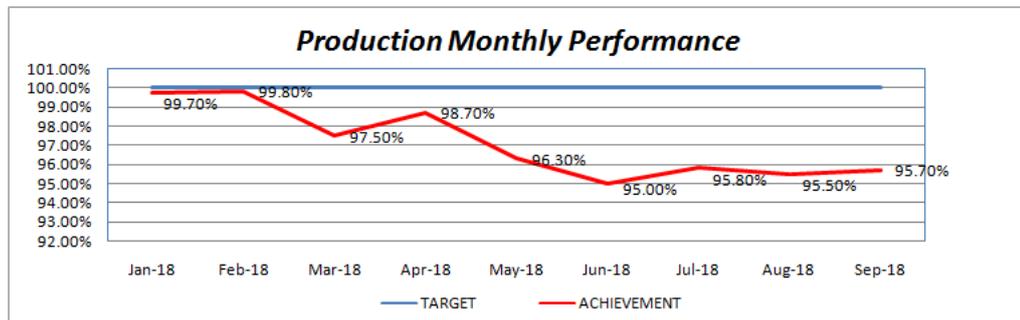
Perusahaan harus melaksanakan pelatihan bagi karyawannya, baik karyawan lama maupun karyawan baru guna meningkatkan, memperbaiki dan mempertahankan kinerjanya. Dengan pelatihan juga dapat menambah pengetahuan dan meningkatkan pemahaman seorang karyawan tentang tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Elnaga & Imran, 2013: 139) menyatakan bahwa *“training programs not only develops employees but also help an organization to make best use of their human resources in favor of gaining competitive advantage”*. Dimana artinya adalah program pelatihan tidak hanya mengembangkan karyawan tetapi juga membantu organisasi untuk memanfaatkan

sumber daya manusia mereka dengan baik demi mendapatkan keunggulan kompetitif.

Kinerja karyawan adalah cerminan dari hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam pelaksanaan tanggung jawab dan tugas yang diberikan oleh perusahaan (Mandang et al., 2017: 2). Oleh karena itu, kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerjanya. Kinerja karyawan perusahaan dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan maupun kelangsungan hidup suatu perusahaan. Sehingga, kinerja karyawan harus selalu diperhatikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mandang et al., 2017) dimana tingkat pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT LKD Multi Industri merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang produksi *medical devices* dimana banyak menggunakan sumber daya manusia dalam proses produksi. Karena banyak menggunakan tenaga manusia, maka kinerja karyawan merupakan hal penting bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan inti dari kesuksesan perusahaan. Agar dapat tercapainya kinerja karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memberikan perlakuan yang lebih baik agar kemampuan karyawan dapat diasah dan memberikan kinerja yang optimal. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan permasalahan yang perlu diperhatikan oleh PT LKD Multi Industri dalam hal tingkat pendidikan dan pelatihan kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah kinerja karyawan bagian produksi PT LKD Multi Industri.



**Gambar 1.1** Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT LKD Multi Industri

**Sumber:** HRD PT. LKD Multi Industri

Berdasarkan data diatas, kinerja karyawan bagian produksi di PT LKD Multi Industri belum mencapai target yang diharapkan. Kurangnya tingkat pengetahuan karyawan PT LKD Multi Industri karena masih banyaknya karyawan yang hanya menyelesaikan pendidikannya di bangku SMA/SMK. Pelatihan karyawan dilaksanakan oleh PT LKD Multi Industri adalah pada saat karyawan yang baru masuk dan akan dilakukan pelatihan mengenai pekerjaan yang akan dilakukan nantinya serta bagi karyawan lama akan dilakukan pelatihan setiap 6 bulan sekali. Dalam hal ini, peneliti menemukan suatu ketidakefektifan saat dilaksanakannya pelatihan karena setelah dilakukannya pelatihan, karyawan baru masih kurang paham tentang pekerjaannya dan bagi karyawan lama, kinerja karyawan tidak memiliki banyak perubahan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik mengenai **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT LKD Multi Industri.”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kurangnya tingkat pengetahuan karyawan PT LKD Multi Industri karena masih banyaknya karyawan yang menyelesaikan pendidikannya dibangku SMA/SMK.
2. Karyawan baru yang sudah mendapatkan pelatihan 3 bulan diawal masih banyak yang kurang mengerti terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.
3. Kinerja karyawan di PT LKD Multi Industri belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

## **1.3. Batasan Masalah**

Dengan pertimbangan keterbatasan kemampuan dan waktu peneliti serta untuk menghindari kesalahan persepsi, pemahaman penelitian dan permasalahan yang diteliti tidak melebar, maka penelitian ini hanya membahas mengenai tingkat pendidikan dan pelatihan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen yang dilakukan kepada karyawan PT LKD Multi Industri bagian produksi dari level operator hingga *controller*.

## **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT LKD Multi Industri?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT LKD Multi Industri?
3. Apakah tingkat pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT LKD Multi Industri?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan oleh peneliti, tujuan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT LKD Multi Industri.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT LKD Multi Industri.
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT LKD Multi Industri.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi perusahaan dalam hal pengembangan karyawan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

#### 1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil langkah selanjutnya dalam hal ketenagakerjaan dan kinerja karyawan.

#### 2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan buku referensi perpustakaan Universitas Putera Batam.