

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai fungsi penting dalam keberlangsungan suatu organisasi, karyawan yang mempunyai *skill* yang baik akan mempengaruhi suatu kinerja didalam organisasi tersebut. Perusahaan perlu memperhatikan perkembangan sumber daya manusianya karena itu akan menjadi suatu modal bagi perusahaan, dengan hal tersebut perusahaan akan mendapatkan manfaat dari pekerja yang mempunyai kualitas baik atau professional dalam menjalankan pekerjaannya. Permasalahan awal yang dihadapi oleh perusahaan biasanya bagaimana perusahaan mendapatkan karyawan yang mempunyai keahlian dan bekerja dengan optimal, sehingga dapat menompang keberlangsungan hidup perusahaan serta memberikan kontribusi kinerja yang maksimal.

Saat ini perusahaan dihadapi era globalisasi persaingan yang dimana pekerja tidak berasal dari dalam negeri melainkan dari berbagai Negara sehingga berdampak pada perusahaan untuk dituntut lebih efektif.

Karyawan yang kompeten dan mempunyai keahlian dalam bidangnya akan mendukung perusahaannya bertahan didalam lingkungan yang kompetitif. Oleh karena itu pihak manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan dalam tingkat kemampuan maupun keterampilan sumber daya manusianya, serta dapat memahami strategi baik yang akan dipergunakan dalam pengelolaan karyawan. Setiap karyawan mempunyai keahlian dan kemampuan yang berbeda sehingga dapat melakukan suatu pekerjaan sesuai keahliannya yang telah diberikan.

Adanya perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, adapun faktor-faktor tersebut menjadi 7 (tujuh) faktor yaitu :

- motivasi karyawan
- pengembangan karyawan,

- lingkungan kerja,
- sistem penghargaan karyawan,
- kepuasan karyawan,
- perilaku karyawan, dan
- gaya kepemimpinan

Ketujuh faktor tersebut mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan (Hamid, n.d.)

Kemampuan biasanya digunakan oleh seseorang dalam melakukan berbagai pekerjaannya, karyawan yang memiliki kemampuan menunjukan potensi yang dimilikinya dalam melakukan berbagai tugas. Didalam Kemampuan terdapat dua kategori yang mempunyai hubungan secara erat yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Dengan adanya pendidikan dan pengalaman kerja yang menunjang karyawan tersebut dapat mengerjakan tugas dan mencapai kinerjanya sesuai dengan yang diharapkan. Sebab itu pengalaman kerja dan pendidikan sangat mempengaruhi kemampuan seseorang.

Di era globalisasi saat ini perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan sangat berkaitan dengan pendidikan yang merupakan suatu bagian untuk memicu karyawan memahaminya yang mana dengan menguasai teknologi dan ilmu pengetahuan karyawan dapat berpikir secara luas dan mampu bersaing.

Menurut Holland, Joyner & Kurtz-Costes (1997) dalam (Siswati & Corebima, 2017) Pendidikan adalah salah satu kunci untuk menjadikan seseorang atau karyawan menjadi kompeten didalam segala bidang. Dengan adanya system pendidikan tentu saja sebagai Negara dituntut untuk memfasilitasi masyarakatnya agar menyiapkan kebutuhan dimasa depan. pendidik diharapkan mampu memahami tahapan perkembangan kognitif siswa, sehingga pendidik dapat merancang dan mengimplementasikan proses belajar sesuai dengan tahapan perkembangan kognitif.

Latar belakang pendidikan karyawan akan dipertimbangkan oleh perusahaan, jika tidak sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan maka membutuhkan waktu lama karyawan beradaptasi dengan pekerjaannya. Sisi jabatan karyawan dapat dilihat tinggi dan rendah tingkat pendidikannya. Hal ini disebabkan karyawan yang mempunyai latar belakang pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki wawasan yang luas.

Faktor lain yang mempengaruhi kemampuan karyawan adalah pengalaman kerja yang dimiliki individu. Pengalaman kerja merupakan tingkat pengetahuan dan keahlian yang diperoleh seseorang dalam suatu peristiwa melalui partisipasi dalam peristiwa tersebut. Secara teoritis tingkat pendidikan dan pengalaman kerja adalah sebagian faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja. Dengan pengalaman kerja karyawan bisa menjalankan suatu tugas dengan baik karena pengalaman kerja sangat jelas mempengaruhi tingkat prestasi dan kinerja pun akan meningkat.

PT. Sukanda Djaya merupakan perusahaan yang mendistribusikan berbagai macam makanan dan minuman yang bertempat di Bekasi, Indonesia. Dibangun pada tahun 1974 oleh W.T. Chen, Sukanda Djaya mengimpor produk makanan dan minuman beku, dingin, dan kering dari Jepang, Australia, Amerika Serikat, Prancis, Itali, Selandia Baru dan Norwegia lalu memproses dan mendistribusikannya ke seluruh Indonesia dengan produk perusahaan induknya, yakni Diamond Cold Storage. Pada awal berdirinya pada tahun 1974, Sukanda Djaya baru menjalankan fungsi administratif. Barulah pada tahun 1978, Sukanda mulai mendistribusikan produk es krim yang diproduksi perusahaan induknya. Pada tahun 1986, manajemen memutuskan untuk mendirikan Divisi Frozen Food dan pada tahun 1995, mulai mendistribusikan produk makanan dan minuman kering. Kini, Sukanda Djaya memiliki 17 kantor distribusi yang tersebar di Pulau Jawa, Sulawesi, Bali, Kalimantan, dan Sumatra.

Berdasarkan observasi, penelitian ini menemukan kemampuan karyawan yang rendah, hal tersebut dapat dilihat dari data kemampuan karyawan yang diambil sampel sebanyak 10 karyawan yaitu pada bidang pengiriman dan penjualan. Kemampuan karyawan bagian penjualan dan pengiriman pada bulan Februari 2020 belum dapat terealisasi secara optimal. Dari 10 karyawan yang dinilai hanya 2 orang yang mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan dengan kategori kinerja tinggi, sisanya 8 orang karyawan masih belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan dengan kategori kemampuan rendah. Rendahnya kemampuan karyawan tersebut, karena disebabkan rendahnya Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan pada perusahaan.

Rendahnya tingkat pendidikan karyawan dapat dilihat dengan pendidikan terakhir yang pernah dilakukan karyawan. Selain tingkat pendidikan, hal lain yang diprediksi menyebabkan terjadinya penurunan kemampuan karyawan adalah rendahnya pengalaman kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki akan berpengaruh pada kemampuan karyawan. Hal ini tentu akan mengakibatkan rendahnya kemampuan karyawan pada PT Sukanda Djaya dalam mencapai tujuan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja.

PT. Sukanda Djaya memiliki daftar data karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut. Sesuai dengan data karyawan diperusahaan tersebut dapat dijelaskan bahwa karyawan yang bekerja berdasarkan tingkat pendidikan minimal lulusan SMA/SMK Sederajat, dan karyawan yang bekerja berdasarkan pengalaman kerja rata-rata memiliki pengalaman bekerja minimal 1-2 tahun.

Maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan dan pengalaman kerja. Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kemampuan karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap kemampuan karyawan. Agar kemampuan karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Selain latar belakang pendidikan karyawan, kemampuan karyawan dipengaruhi oleh masa kerja atau pengalaman kerja karyawan juga berpengaruh terhadap kemampuan.

Masa kerja atau pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kemampuan karyawan. Kemampuan karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman akan berbeda dengan kemampuan karyawan yang sudah memiliki masa kerja atau pengalaman kerja yang cukup banyak. Pengalaman kerja menggambarkan tingkat penguasaan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas yang telah diuraikan di atas, maka akan dilakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman kerja Terhadap Kemampuan kerja Di PT. Sukanda Djaya**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang disampaikan di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT Sukanda Djaya ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan di PT. Sukanda Djaya?
3. Apakah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan PT. Sukanda Djaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan di PT. Sukanda Djaya
2. Untuk mengetahui pengalaman kerja berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan di PT. Sukanda Djaya
3. Untuk mengetahui tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan di PT. Sukanda Djaya

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian antara lain:

1. Bagi penulis

Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya ke dalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman kerja dan Kemampuan kerja karyawan serta dapat digunakan untuk membandingkan dan menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan dilapangan.

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pemimpin perusahaan dalam menentukan kebijakan strategi yang tepat dalam rangka upaya meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga hasil yang diharapkan tercapai dan memenuhi kebutuhan perusahaan.

3. Bagi Universitas

Memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk membuat penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya dan Fakultas Ekonomi pada khususnya program studi manajemen

1.5 Batasan Masalah

Dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis memiliki batasan masalah pada bab pembahasan tentang “ Pengaruh tingkat pendidikan, Pengalaman kerja, dan kemampuan kerja pada PT. Sukanda Djaya” sehingga apa yang diuraikan pada penelitian tidak akan menyimpang dari permasalahan dari permasalahan yang diidentifikasi.

1.6 Sistematis Masalah

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambar secara ringkas mengenai skripsi ini, maka system penulisanya dibagi mejadi lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari landasan teori yang menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan dalam menganalisis batasan masalah yang telah dikemukakan kemudian kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan desain penelitian, tahapan penelitian, waktu dan tempat penelitian, model konseptual penelitian, oprasional variabel, populasi, sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisa data.

BAB IV : ANALISA DAN PEMBATASAN

Bab ini membahas hasil analisa data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutkan tang dianggap sam