

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi, menjaga eksistensi sumber daya manusia di dalam perusahaan bukan perkara hal mudah. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan penggerak organisasi dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan ingin terus menjaga citra positif di masyarakat tidak akan mengabaikan kualitas sumber daya manusia turun terutama dilihat dari kinerja karyawannya.

Menurut, (Nazar, et al.,2014). “Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”. Kinerja yang mempunyai kualitas baik membantu organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dimana mereka mampu menjalankan fungsi dan tugasnya dengan baik.

Salah satu aspek dalam memperbaiki kinerja perusahaan dilihat dari bagaimana perusahaan dapat mempekerjakan sumber daya manusia yang unggul terutama dilihat dari tingkat pendidikannya. Pendidikan mempunyai tujuan untuk memperbaiki kehidupan, bisa dari pendidikan non formal, informal sampai dengan formal . Tingkat pendidikan seseorang dapat ditempuh secara formal melalui SD, SMP, SMA, D3, S1, S2 Dan S3, Pendidikan informal didapat melalui tingkah laku, pengetahuan melalui pengalaman keseharian, serta lingkungan sekitar juga mempengaruhi yang timbul dari keluarga, tetangga, lingkungan kerja dan lingkungan bermain, tempat belanja, dan perpustakaan serta media massa Jika pendidikan non- formal biasanya terdapat di luar sekolah seperti kursus. Dengan adanya tingkat pendidikan yang baik dapat berpengaruh terhadap kualitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang

diberikan. Sebab, semakin tinggi pendidikan yang dimiliki pegawai maka semakin banyak juga pengetahuan di dalam diri mereka.

Pelatihan suatu hal yang penting untuk membentuk karyawan serta meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam mencapai hasil kerja yang diinginkan. Adanya suatu pelatihan diperusahaan membantu karyawan dalam memahami pekerjaan. latihan-latihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik atas tugas yang diberikan, berusaha mencapai tingkat modal kerja yang tinggi. Karyawan lama maupun baru perlu adanya pelatihan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai tujuan perusahaan.

Menyadari begitu pentingnya pengelola SDM (Sumber Daya Manusia) dalam mencapai tujuan organisasinya maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam hal kepuasan kerja. Adanya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Apabila karyawan semangat dalam bekerja, berdampak untuk kinerja karyawan yang akan meningkat.

Walaupun tingkat pendidikan adalah hal penting untuk kualitas kinerja karyawan tetapi yang terjadi dalam PT. Nusantara Berlian Motors tidak banyak karyawan yang berpendidikan tinggi. Dari hasil wawancara penulis dengan narasumber di ketahui bahwa karyawan di PT. Nusantara Berlian Motor yang berpendidikan SMK lebih baik kinerjanya di bandingkan yang berpendidikan SMA padahal lulusan di PT. Nusantara Belian Motors lebih banyak yang berpendidikan SMA. Narasumber pun mengatakan hal ini terjadi mungkin karna SMK pembelajarannya lebih pada praktek dari pada teori waktu sekolah sedangkan SMA lebih pada teori pembelajarannya jadi SMK lebih terbiasa saat bekerja. Hasil yang didapat juga menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan tingkat pendidikan tidak masuk dalam penilaian kinerja yang termasuk dalam penilaian kinerja adalah dari traning, masa kerja, kepribadian, hasil kerjanya. Hal ini diperkuat di permasalahan terkait tingkat

pendidikan SMK lebih memahami prosedur kerja dibandingkan dengan tingkat pendidikan SMA. Prosedur kerja yang dimaksud karyawan dengan SMK lebih paham spare parts kendaraan maupun alat-alat perbaikan kendaraan tanpa harus melakukan pelatihan yang lebih, sementara karyawan dengan pendidikan SMA butuh dilakukan pelatihan, sehingga menyebabkan adanya biaya tambahan serta waktu lebih untuk karyawan. Sementara jika dibandingkan dengan tingkat pendidikan sarjana akan berbeda karena mereka ditempatkan pada posisi yang lebih tinggi selain itu job description pekerjaan yang berbeda.

**Tabel 1.1 Penilaian Kinerja PT.Nusantara Berlian Motors**

Tahun	SMA					SMK					Total
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	
2017	6	17	7	0	0	6	15	3	0	0	54
2018	5	19	6	0	0	7	13	4	0	0	54
2019	7	20	3	0	0	10	11	3	0	0	54

Keterangan:

A= Sangat Baik

B= Baik

C= Cukup

D= Buruk

E= Sangat Buruk

Dari Tabel 1.1 data tersebut terlihat bawa penilaian kinerja yang dinilai oleh pimpinan SMA 30 karyawan, SMK 24 karyawan yang bertotal 54 karyawan, dimana

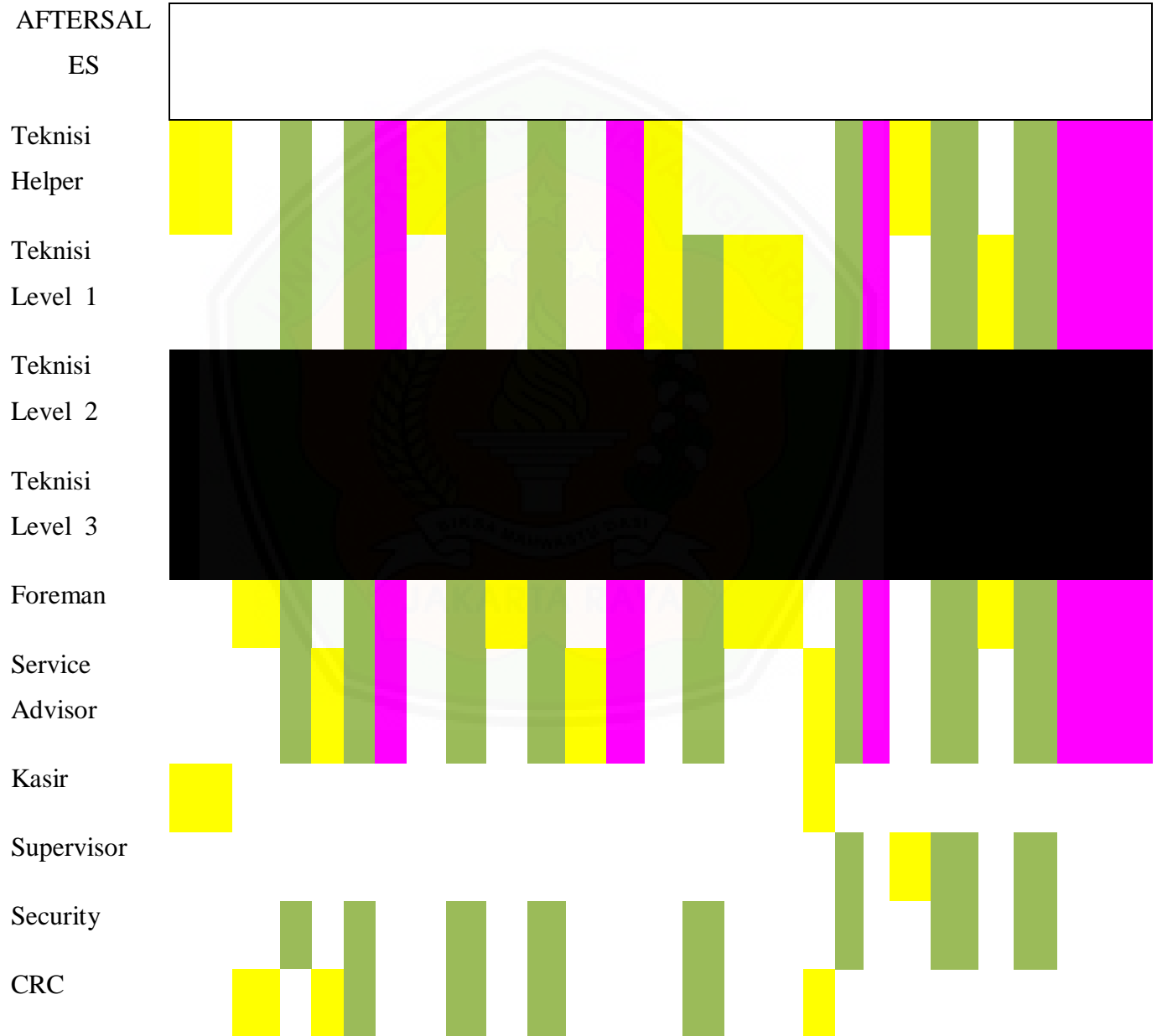
bisa dilihat kinerja yang mendapat nilai A (Sangat Baik) lebih banyak SMK dibandingkan SMA. Walaupun lebih banyak karyawan yang berpendidikan SMA jadi bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Nusantara Berlian Motor kinerjanya lebih baik SMK

Proses pencapaian para karyawan agar mempunyai kinerja baik, salah satu cara yang dilakukan PT. Nusantara Berlian Motor adalah dengan menyelenggarakan program pelatihan. Berbagai pelatihan terus dilakukan agar perusahaan seperti training dengan group beasiswa, masing-masing cabang, e-learning refreshment serta training oleh ATPM agar semakin kompetitif, berkembang serta mencapai tujuan perusahaan. Tetapi fakta yang terjadi pada PT. Nusantara Berlian Motors para karyawan dalam pencapaian target tidak sesuai yang diinginkan perusahaan artinya para karyawan tidak bisa mencapai target yang sudah perusahaan tetapkan. Padahal perusahaan sudah berusaha agar para karyawan baru maupun lama bisa meningkatkan kinerjanya dengan pelatihan. Jadi bisa disimpulkan karyawan yang tidak mengikuti pelatihan maupun mengikuti pelatihan tidak ada bedanya dalam peningkatan kinerja. Fenomena ini perlu dicari solusi yang tepat oleh pimpinan perusahaan. dari penelitian awal penyebab terjadi fenomena ini yang mendasar disebabkan oleh peserta tidak berkonsentrasi penuh saat menjalani pelatihan, jadi materi yang disampaikan oleh pelatih tidak dapat dimengerti oleh peserta dan peserta pun tidak bisa merealisasikan pada pekerjaan yang sesuai dengan posisi dan tanggung jawab pekerjaan.

**Tabel 1.2 Pelatihan PT. Nusantara Berlian Motors**

NLC  
SCHEASURE

Jan Feb Mart Apr Mei Juni Juli Agu Sept Okt Nov Des



Toolman dan  
Washer

Traning  
Managerial

Traning To  
Trainer

Traning  
Problem  
Solving

SALES

Sales Grade  
T/C

Sales Grade  
B

Sales Grade  
A

Traning To  
Trainer

Supervisor

Supporting

Kontens  
After Sales


Training




Eksternal

Traning Fleet



Traning Group Bekasi 

Masing-Masing Cabang 

E-Learning Refresment 

Traning Oleh ATPM 

Dari data tersebut menjelaskan bahwa Pelatihan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan agar dapat mencapai sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan .

Sumber Daya Manusia adalah salah satu modal yang dimiliki perusahaan maka dengan ini perusahaan perlu mempertahankan karyawan agar tidak berpindah atau keluar dari organisasi, dari hasil wawancara yang didapat ada nya tingkat trun over karena dari pekerjaan ini sendiri karna ada beberapa karyawan yang tidak bisa mencapai target perusahaan sehingga ia merasa apa yang menjadi tujuan organisasi tidak dapat tercapai dengan baik karna factor dari kepuasan kerja adalah adalah upah, pekerjaan ini sendiri, kesempatan promosi untuk maju dan berkembang, supervisor memberi motivasi serta rekan kerja yang sikap nya bersahabat dan mendukung. Jadi dapat disimpulkan jika salah satu factor tidak dapat dipenuhi berarti adanya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Analisa untuk mengetahui keadaan dalam suatu perusahaan yang telah ditentukan. Oleh sebab itu ini dapat dibuat dengan judul sebagai berikut ***“Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusantara Berlian Motors”***

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka masalah penelitian yang akan dibahas adalah:

1. Bagaimana pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Berlian Motor.
2. Bagaimana pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Berlian Motor.
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Berlian Motor.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Berlian Motor.
2. Mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Berlian Motor.
3. Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Berlian Motor.



## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Peneliti**

Untuk sarana pengembangan teori yang selama ini didapat kuliah, diterapkan dan dikembangkan di dunia nyata dan sebagai syarat menempuh Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

### **2. Bagi Ilmu Pengetahuan**

Dapat diharapkan menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan dapat menjadi suatu sumber *referensi* bagi yang membutuhkan.

### **3. Bagi perusahaan Lembaga**

Sebagai masukan dalam melakukan pengembangan dan pemberian kinerja pegawai sehingga dimasa datang akan menjadi PT. Nusantara Berlian Motors agar mampu lebih bersaing.

### **4. Bagi Akademisi**

Hasil Peneliti ini dapat digunakan sebagai pembandingan untuk jenis lainnya yang bisa digunakan yang semestinya bagi rekan-rekan selanjutnya.

## **1.5 Batasan Masalah**

Agar Penelitian ini tidak menyimpang dari maksud dan tujuan secara pokok permasalahannya, maka penelitian ini di batasi pada permasalahan yang akan dibahas untuk mengetahui bagaimana pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Berlian Motors

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan pembahasan dan dapat diberikan gambaran yang jelas dan sistematis, serta dalam memahami masalah-masalah yang disajikan dalam penulisan skripsi ini secara garis besar dan tertulis yaitu:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini gambaran kepada pembaca mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan peneliti, manfaat penulisan, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini menjelaskan teori dalam penulisan ini meliputi teori-teori yang menjadi landasan acuan teori yang digunakan dalam analisis pada peneliti yang meliputi landasan teori penelitian terdahulu dan Pengembangan Hipotesis.

### **BAB III METODIOLOGI PENELITIAN**

Menjelaskan secara keseluruhan tentang metodologi penelitian yang meliputi desain penelitian, tahapan penelitian, jenis dan data cara pengambilan sampel, metode analisis serta teknik pengelolaan data yang digunakan mencapai tujuan penelitian

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini adalah hasil dan Pembahasan yang membawa deskripsi objek penelitian yang terdiri dari deskripsi Variabel, analisis data dan hasil berdasarkan alat metode analisis yang digunakan dalam penelitian.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil seluruh penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya serta mengemukakan saran-saran terkait dengan permasalahan yang telah dibahas dalam penelitian ini dapat disampaikan untuk penelitian selanjutnya.