

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Baik perusahaan kecil ataupun perusahaan besar di Indonesia, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dituntut memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor yang bisa dijadikan pegangan perusahaan dalam meningkatkan keunggulan daya bersaing adalah dengan keunggulan produk dan sumber daya manusia yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi bagi penciptaan keunggulan bersaing pada era globalisasi.

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, sebab tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu menjadi jaminan bahwa hasil yang dicapai efisien dan efektif. Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dimulai dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang sesuai standar personalia perusahaan. Standar ini merupakan persyaratan minimal yang harus dipenuhi agar seorang karyawan bisa mengerjakan pekerjaan-pekerjaannya dengan baik, disamping itu langkah selanjutnya untuk terus meningkatkan sumber daya manusia yang terampil dan kemampuan tinggi adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap setiap pelaku organisasi secara berkesinambungan dengan metode yang sistematis.

Dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam bekerja yaitu dengan pendidikan. Pendidikan yang dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik. Pendidikan bukanlah sesuatu yang asing bagi masyarakat Indonesia. Pendidikan diperlukan oleh semua orang, bahkan bisa dikatakan bahwa pendidikan itu dialami oleh semua manusia dari semua golongan.

Hasibuan dalam (Sri Daryani Ismail, 2018), pendidikan adalah segala usaha untuk membina keperibadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia jasmaniah dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup baik di dalam maupun di luar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Seperti yang dinyatakan oleh Usman dalam (Putri & Ratnasari, 2019) bahwa semakin tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan. Sebaliknya menurut Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan, Harsono dalam (Putri & Ratnasari, 2019).

Salah satu untuk bisa meningkatkan prestasi kerja dari para karyawan dengan mengikuti pendidikan yang lebih tinggi namun pendidikan formal yang didapat harus diimbangi dengan pelatihan kerja sesuai dengan tugas dan fungsinya di perusahaan tempat mereka bekerja guna membantu proses kegiatan pelaksanaan program kerja.

Dessler dalam (Rahmi & Aziz, 2017) menyatakan pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Sedangkan Rivai dan Sagala dalam (Rahmi & Aziz, 2017) mendefinisikan pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori.

Kegiatan pelatihan diharapkan mampu meningkatkan ketrampilan karyawan, yang akhirnya akan berpengaruh terhadap hasil kerja dan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu banyak perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan.

Mangkunegara dalam (Rahmi & Aziz, 2017) mengungkapkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berbeda halnya menurut Hasibuan dalam (Rahmi & Aziz, 2017) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Tanpa adanya prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik, kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh karyawan menunjukkan rendahnya prestasi kerja karyawan yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan. Peningkatan prestasi kerja pegawai perlu memperhatikan hal-hal yang dapat memotivasi pegawai untuk menjalankan tugas-tugasnya antara lain dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhannya yang meliputi kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan makan dan minum, kebutuhan keselamatan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan perwujudan diri.

Salah satu faktor yang dianggap penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu adanya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan. Karyawan diharapkan menyukai tantangan dan mampu memecahkan permasalahan dalam pekerjaannya dengan lebih baik yang pada akhirnya dapat mendukung tercapainya prestasi kerja secara memuaskan perlu didukung adanya pendidikan dan pelatihan terlebih dahulu. Pemimpin dalam hal ini perlu memberi kesempatan kepada bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

Faber-Castell adalah salah satu produsen terbesar dan tertua di dunia untuk pena, pensil, perlengkapan kantor lainnya (seperti stapler, mistar hitung, penghapus, penggaris), dan perlengkapan seni, serta peralatan tulis kelas atas dan barang kulit mewah. Berkantor pusat di Stein, Jerman, perusahaan ini mengoperasikan 14 pabrik dan 20 unit penjualan di seluruh dunia. Faber-Castell Group mempekerjakan sekitar 7.000 staf dan melakukan bisnis di lebih dari 100 negara. Wangsa Faber-Castell adalah keluarga yang mendirikan dan terus menjalankan kepemimpinan di dalam perusahaan ini.

Didirikan pada tahun 1761 di Stein dekat Nuremberg oleh pembuat kabinet Kaspar Faber (1730–1784), perusahaan ini tetap bertahan dalam keluarga Faber selama delapan generasi. Perusahaan membuka cabang di New York (1849), London (1851), Paris (1855), dan berekspansi ke Wina (1872) dan St. Petersburg (1874). Perusahaan membuka sebuah pabrik di Geroldsgrün di mana mistar hitung diproduksi. Perusahaan berekspansi secara internasional dan meluncurkan produk-produk baru di bawah kepemimpinan cucu buyut Kaspar Faber yang ambisius, Lothar (1817–1896).[4] Pada tahun 1900, setelah pernikahan cucu perempuan Lothar dengan seorang kadet dari Counts of Castell, perusahaan A.W. Castell menggunakan nama Faber-Castell dan sebuah logo baru, yang menggabungkan moto Faber, Sejak tahun 1761, bersama dengan "para kesatria olahraga tombak berkuda" dari lambang kebesaran Castell.

Dewasa ini, perusahaan mengoperasikan 14 pabrik dan 20 unit penjualan, dengan enam di Eropa, empat di Asia, tiga di Amerika Utara, lima di Amerika Selatan, dan satu di Australia dan Selandia Baru. Grup Faber-Castell mempekerjakan sekitar 7.000 staf dan melakukan bisnis di lebih dari 100 negara.

Dalam rangka mewujudkan misi kami, PT. A.W Faber-Castell (Faber-Castell Indonesia) memperluas ke Sumber Daya Manusia yang lebih kompetitif, memelihara karyawan dengan pelatihan dan pengembangan, dimana karyawan harus menunjukkan keinginan, keterampilan dan integritas untuk mengejar visi yang lebih tinggi serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

Oleh sebab itu diperlukan adanya upaya pengembangan kapasitas karyawan yang dimaksudkan untuk mengembangkan kemampuan karyawan agar senantiasa dapat sejalan dengan perkembangan tugas pokok dan fungsinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diembannya. Saat ini, prestasi karyawan pada PT. A.W Faber-Castell (Faber-Castell Indonesia) masih belum bisa dikatakan baik, artinya masih terdapat kendala-kendala yang dihadapi. Pada dasarnya hambatan terbesar prestasi kerja karyawan PT. A.W Faber-Castell (Faber-Castell Indonesia) terletak pada individu dan kemampuan karyawan itu sendiri.

PT. A.W Faber-Castell (Faber-Castell Indonesia) yang bergerak dalam bidang industri alat tulis memiliki karyawan dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang berbeda-beda. Seperti lulusan SMA dan SMK pada bagian produksi PT . A.W Faber-Castell (Faber-Castell Indonesia) memiliki kemampuan yang berbeda, dimana terlihat pada lulusan SMK memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan lulusan SMA. Selanjutnya pada pelatihan kerja masih adanya karyawan yang belum memahami metode pelatihan kerja yang diterapkan pada PT. A.W Faber-Castell (Faber-Castell Indonesia). Maka dari itu perusahaan harus bisa memilih jenis pelatihan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan serta mempertimbangkan manfaat yang didapatkan setelah pelaksanaan program pelatihan ini dilaksanakan.

Berdasar latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti membuat judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. A.W Faber-Castell (Faber-Castell Indonesia)”**.

1. 2 Batasan Masalah

Berdasarkan masalah yang luas maka penulis perlu melakukan pembatasan masalah yang hanya pada **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. A.W Faber-Castell (Faber-Castell Indonesia)”**, sehingga apa yang diuraikan pada penelitian tidak akan menyimpang dari permasalahan yang diidentifikasi.

1. 3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Pendidikan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. A.W Faber-Castell (Faber-Castell Indonesia)?
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. A.W Faber-Castell (Faber-Castell Indonesia)?

3. Apakah Pendidikan dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. A.W Faber-Castell (Faber-Castell Indonesia)?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. A.W Faber-Castell (Faber-Castell Indonesia).
2. Untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. A.W Faber-Castell (Faber-Castell Indonesia).
3. Untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. A.W Faber-Castell (Faber-Castell Indonesia).

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Penulis

Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya ke dalam dunia praktek Manajemen SDM khususnya tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan dapat digunakan untuk membandingkan dan menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan di lapangan.

b. Bagi Perusahaan

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

c. Bagi Universitas

Memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan 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.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

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

BAB II : Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka berisi urutan singkat dari hasil-hasil penelitian terdahulu yang ada hubungannya dengan permasalahan yang akan ditinjau dalam tugas akhir ini.

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini berisikan desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptuan penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan

tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV: Analisis dan Pembahasan

Bab ini membahas hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V: Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.

