

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan satu Tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu atau kelompok kinerja di perusahaan tersebut menurut (Zainal 2014).

Menurut Mangkunegara (2009), kinerja merupakan suatu hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Perusahaan dapat dikatakan berhasil dan sukses apabila karyawan yang bekerja telah menghasilkan kinerja yang maksimal dan optimal. Begitu juga sebaliknya, perusahaan akan mengalami kemunduran bahkan dapat menyebabkan kebangkrutan apabila karyawan yang bekerja menghasilkan kinerja yang rendah. Hal ini tentunya akan menimbulkan permasalahan bagi perusahaan tersebut. Adapun faktor yang timbul atas penurunan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut adalah tingkat Pendidikan yang dimiliki oleh karyawan pada perusahaan tersebut.

Pendidikan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam memajukan perusahaan, karena pendidikan merupakan modal dasar bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan bertujuan untuk membantu pencapaian tugas agar mencapai hasil kerja yang baik. Pentingnya Pendidikan bukan semata-mata bagi karyawan, tetapi juga bagi organisasi dalam rangka peningkatan kemampuan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal (Jennifer, dkk 2014).

Menurut Perpres No. 15 Tahun 1974, Pasal 1 “Pendidikan dalam rangka membangun persatuan dan kesatuan di Indonesia berlangsung sepanjang hayat, memajukan kepribadian, jasmani dan rohani, baik di dalam maupun di luar sekolah. Segala upaya untuk mengembangkan keterampilan manusia di Indonesia. Masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila”. Menurut Notoatmodjo (2003) pendidikan adalah Proses dimana seseorang mengembangkan kapasitas, sikap dan bentuk perilaku lain dalam masyarakat di mana dia tinggal, proses sosial di mana seseorang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang dipilih dan

dikendalikan, sehingga mereka dapat memperoleh atau mengalami perkembangan yang optimal dari kapasitas sosial dan pribadi mereka.

Pendidikan mempunyai 4 tingkatan yaitu, Pendidikan dasar, Pendidikan menengah pertama, Pendidikan menengah atas, dan perguruan tinggi. menurut Widiastuti (2012) bahwa pendidikan merupakan memainkan peran penting dalam membentuk kapasitas negara berkembang untuk menyerap teknologi modern dan mengembangkan kapasitas untuk pertumbuhan dan pembangunan yang berkelanjutan. Tingginya pendidikan seseorang akan mempengaruhi keadaan mental, sikap dan perilakunya. Semakin tinggi pendidikan, semakin baik kualitas pendidikan, dan ada keterampilan yang melengkapi pendidikan formal yang memungkinkan mereka memperoleh keuntungan yang lebih tinggi.

Selain dari faktor Pendidikan terdapat faktor lain yang diduga menyebabkan penurunan dan rendahnya kinerja karyawan adalah kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan mengakibatkan rendahnya kinerja yang dilakukan oleh karyawan pada perusahaan tersebut. Menurut Dwiranda dan putri (2014) pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam bekerja dan dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu.

Pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang di dalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya. Pengalaman kerja karyawan dalam suatu pemerintahan dan organisasi akan

berpengaruh terhadap kinerja di pemerintahan atau organisasi tersebut. Dengan dibekali banyak pengalaman maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik cukup meyakinkan dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman di dalam tugasnya akan besar mengalami kegagalan (Astono 2013).

Pengalaman kerja merupakan sebuah tingkatan dalam menguasai sebuah keterampilan dan keahlian yang dimiliki seorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan termasuk dalam menjalankan tugas dan mengambil kebijakan-kebijakan dan keputusan yang diambil. Tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perbedaan tingkat Pendidikan dan banyaknya pengalaman membuat seseorang memiliki cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan dengan perbedaan pola pikir dan pengetahuan yang dimiliki.

Berdasarkan variabel diatas maka peneliti akan melakukan penelitian dengan variabel tingkat Pendidikan sebagai (X1) dan pengalaman kerja sebagai (X2) sebagai variabel independen. Sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja karyawan sebagai (Y), dan di tentukanlah tempat yang akan dijadikan tempat penelitian adalah karyawan pada perusahaan yang bergerak dibidang jasa penjualan kendaraan yaitu PT Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda yang telah banyak dikenal oleh masyarakat Samarinda

PT Mahakam Berlian Samjaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa dengan penjualan berupa produk – produk kendaraan dan merupakan Authorized Dealer kendaraan Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia

(MMKSI) adalah Authorized Distributor Kendaraan Mitsubishi di Indonesia. Pada tahun 2020 penjualan kendaraan mengalami penurunan khususnya Mitsubishi di Samarinda secara signifikan dibandingkan dengan tahun sebelumnya, ditambah dengan adanya pandemic yang menyebabkan menurunnya perekonomian global. Penjualan mengalami penurunan secara drastis dilansir pada halaman kompas.com pada Jum'at 15 Januari 2021. Tak sampai disitu, pada tahun 2021 jumlah penjualan kendaraan masih mengalami penurunan. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya penurunan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Penurunan kinerja dapat timbul karena adanya karyawan yang bekerja tidak maksimal, sehingga output yang dihasilkan rendah. Faktor penyebab dari penurunan kinerja adalah kurang pengetahuan dan wawasan serta Pendidikan yang ditempuh oleh karyawan itu sendiri. Pengalaman kerja yang kurang dan masa kerja yang sebentar dapat menjadi penyebab dari menurunnya kinerja karyawan tersebut. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan (Karuniawan 2014) dengan hasil penelitian tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Penelitian yang dilakukan oleh (Aidiyah 2015) dengan hasil penelitian tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti tertarik untuk meneliti dan melakukan penelitian pada karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan. Mengingat kondisi kinerja yang dihasilkan karyawan saat ini mengalami penurunan, atau mungkin terdapat adanya faktor lain yang

mempengaruhi kinerja karyawan untuk dapat lebih meningkatkan kinerja agar menghasilkan output yang lebih maksimal serta mempertahankan penjualan produknya dari para pesaingnya agar tetap eksis.

Perusahaan selalu berupaya memperkenalkan produk–produk kendaraan terbaik dengan dua tipe kendaraan yaitu kendaraan niaga ringan dan kendaraan penumpang. Kendaraan–kendaraan ini dipergunakan untuk kebutuhan bisnis maupun sebagai kendaraan pribadi sesuai kebutuhan dan permintaan yang diinginkan oleh masyarakat, serta menerapkan sistem pelayanan terbaru yaitu “Brand New Day” sebagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan penjualan perusahaan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya Di Samarinda”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda?

3. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda?

C. Batasan Masalah

Banyak sekali faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini peneliti akan membatasi faktor tersebut antara lain adalah tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja yang akan menjadi variabel independen yaitu terhadap kinerja karyawan yang menjadi variabel dependen dengan subjek penelitian yaitu karyawan yang ada pada PT Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda.

Pada penelitian ini tingkat Pendidikan yang dimaksud adalah Pendidikan yang dimiliki oleh setiap karyawan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda terhadap kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan perusahaan.

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tujuan serta manfaat penelitian yang akan dijadikan sebagai dasar penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda.

- b. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda.
- c. Untuk mengetahui pengaruh tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Memberikan sebuah informasi kepada manajemen perusahaan, akan pentingnya tingkat Pendidikan dan pengalaman pekerjaan dapat diberikan kepada setiap karyawan perusahaan, sehingga karyawan menjadi lebih aktif dalam bekerja dan menciptakan kinerja yang terbaik, untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Jadikan penelitian ini sebagai tolak ukur agar penelitian sejenis dapat dijadikan dasar untuk pengembangan fasilitas pembelajaran selanjutnya.

b. Manfaat praktis

Manfaat bagi penulis adalah dapat menjadi pengalaman serta menambah ilmu pengetahuan secara langsung tentang cara meningkatkan kinerja karyawan dengan berdasarkan pada tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki setiap karyawan.

- 1) Manfaat bagi perusahaan yaitu untuk dijadikan sebagai media pembelajaran dan pertimbangan dalam Menyusun dan merencanakan setiap program, serta menentukan metode atau media yang digunakan dalam mengembangkan kinerja karyawan agar dapat menjadi lebih baik.
- 2) Manfaat bagi Akademik adalah sebagai dasar penelitian sejenis agar dijadikan sebagai referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya.