

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan dapat menambah potensi lebih baik dengan tepat dan benar, sebaliknya akan menjadi beban apabila salah mengelola. Sumber daya manusia yang mempunyai kualitas tinggi akan menjadi keunggulan bagi anggota dan memperkuat kinerja karyawan pada suatu organisasi sehingga dapat mencapai tujuan yang lebih baik.

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi dengan sebelumnya. Cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan pelatihan-pelatihan yang telah diberikan dari perusahaan kepada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Pelatihan akan membantu karyawan untuk memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna menambah keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan (Rivai, 2013). Pelatihan memiliki orientasi yang saat ini dapat membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam pekerjaannya.

Pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang (Sutrisno, 2011). Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan yang lebih luas tentang bidang kerjanya akan terbata-bata. Oleh karena itu, bagi karyawan baru atau karyawan lama yang mempunyai pekerjaan baru memerlukan tambahan pengetahuan baru atau luas untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar.

Demi mewujudkan semua itu, dibutuhkan peningkatan Sumber Daya Manusia sebagai perencana dan pelaksana dalam organisasi, salah satunya adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Selain dengan adanya pendidikan dan pelatihan karyawan diharapkan akan lebih berpengalaman dalam bekerja. Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang (Martoyo, 2007).

Kemudian kurangnya pengalaman kerja sehingga banyak karyawan yang kurang mengerti tanggung jawab serta pengetahuan tentang pekerjaan masing-masing. Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari target penjualan yang menurun pada perusahaan. Tingkat realisasi penjualan yang tidak mencapai target salah satunya terjadi akibat penurunan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya

mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan nilai tambah yang tinggi bagi perusahaan.

Menurut (Rivai, 2003) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Disamping itu, pengalaman kerja juga sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

PT Fastrata Buana Cabang Kediri didirikan pada tahun 2003. PT Fastrata Buana Cabang Kediri beralamat di jl. Moh. Husni Thamrin, Kemas, Kec. Kota Kediri, Kota Kediri, Jawa Timur 64129 Indonesia. PT Fastrata Buana Cabang Kediri adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam usaha distribusi produk Kopi Kapal Api dengan produk-produk bermutu tinggi seperti (Kopi Kapal Api, Kopi ABC, Good Day, Kopi Grande, Kopi Fresco, Relaxa, Say dll).

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan pelatihan kerja, pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sehingga penulis mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan kerja, Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Fastrata Buana Cabang Kediri.”**

1.2.Perumusan Masalah

Sesuai keterkaitan dengan pengaruh pelatihan kerja, pendidikan, dan pengalaman kerja karyawan yang telah diuraikan pada latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja, pendidikan, dan pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Fastrata Buana Cabang Kediri ?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja, pendidikan, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Fastrata Buana Cabang Kediri ?
3. Di antara variabel pelatihan kerja, pendidikan, dan pengalaman kerja manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Fastrata Buana Cabang Kediri ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan kerja, pendidikan, dan pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Fastrata Buana Cabang Kediri.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan kerja, pendidikan, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Fastrata Buana Cabang Kediri.

3. Mengetahui diantara variabel pelatihan kerja, pendidikan, dan pengalaman kerja manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Fastrata Buana Cabang Kediri.

1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan untuk menambah wawasan dan pemahaman peneliti mengenai pengaruh pelatihan kerja, pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Fastrata Buana Cabang Kediri.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan kepada pihak manajemen PT. Fastrata Buana Cabang Kediri dalam melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja terhadap karyawannya.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi kepustakaan dan sebagai literatur terutama dalam pembahasan tentang pengaruh pelatihan kerja, pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Fastrata Buana Cabang Kediri.

4. Bagi Pihak Lain

Karya ilmiah ini dapat dijadikan pengetahuan dan bahan pertimbangan dalam penelitian berikutnya.