

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Yani (2012:1) dalam Mulyadi (2015:2), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah dapat diartikan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Dalam menghadapi persaingan banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Baik perusahaan kecil, menengah maupun besar di Indonesia, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dituntut memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan 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 merupakan jaminan bahwa hasil yang dicapai akan efisien dan efektif. Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dimulai dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan 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 berkemampuan tinggi adalah dengan memberikan pendidikan terhadap setiap pelaku organisasi secara berkesinambungan dengan metode yang sistematis.

Salah satu pengelolaan usaha yang paling penting yaitu pengelolaan terhadap sumber daya manusia (SDM). Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu perusahaan. Untuk itu, penyediaan sumber daya manusia sebagai motor penggerak perusahaan haruslah disiapkan secara maksimal.

Keberhasilan perusahaan mempertahankan keberadaannya didunia bisnis, tidak lepas dari tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Proses pencapaian tujuan ini tentunya tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana operasi yang tersedia, canggihnya teknologi, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan mengingat iklim kompetisi yang dihadapi akan semakin ketat. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien, dan inovatif agar dapat unggul dalam bersaing. Keunggulan dalam bersaing hanya dapat dicapai apabila perusahaan didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, beberapa unsur karyawan berkualitas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya tingkat pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, dan komunikasi.

Menurut Daryanto (2012:1) menyatakan bahwa “pendidikan merupakan pendewasaan peserta didik agar dapat mengembangkan bakat, potensi, dan ketrampilan yang dimiliki dalam menjalani kehidupan”.

Aktualisasinya dapat dilihat bahwa karyawan yang memilih pendidikan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya lebih mudah mengembangkan dan lebih mudah memahami tentang perencanaan, tugas kerja, dan metode pelaksanaan pekerjaan hingga keberhasilan menjalankan pekerjaan dengan baik dibandingkan karyawan yang memiliki pendidikan yang rendah cenderung memperlihatkan keterlambatan dan ketidaktahuan dalam menyelesaikan suatu tugas pekerjaan bahkan cenderung terbengkalai.

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2003) yang dikutip oleh Nuruni (2014:13) menyatakan bahwa tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Menurut Mulyadi (2015:87), motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Pada hakekatnya bila seorang pimpinan bisa memotivasi bawahannya atau karyawan dengan sendirinya akan bisa memacu karyawan akan bekerja lebih keras dan semangat untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada

bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasikan kepada tujuan yang diinginkan. Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya.

Untuk meningkatkan kualitas perusahaan, maka hal yang perlu dilakukan adalah perusahaan melakukan pelatihan agar kinerja para karyawan lebih baik dan kualitasnya juga membaik. Menurut Intruksi Presiden No 15 tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2013:164) menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan menurut Sedarmayanti (2013:198) adalah sebagai sarana yang ditunjukkan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak-dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor komunikasi. Secara terminologis (istilah), komunikasi menurut Djamarah (2014:13) yaitu proses penyampaian suatu gagasan dari seseorang kepada orang yang lain.

Komunikasi menjadi salah satu hal penting yang ada di perusahaan. Menurut Kadar Nurjaman dan Khaerul Umam (2012:45), mengatakan bahwa komunikasi tidak hanya berupa proses penyampaian dan penerimaan informasi, tetapi juga memiliki peran dan fungsi sebagai

proses membangun hubungan antara pelaku komunikasi. Dengan demikian, intisari komunikasi adalah suatu berita. Komunikasi juga digunakan untuk mengembangkan hubungan antar teman (pertemanan) dan membangun kepercayaan antara individu dan pertemanan seseorang dalam organisasi.

Kesalahan yang sering terjadi adalah menempatkan seseorang pada jabatan strategis yang tidak memiliki kompetensi manajerial seperti konseptual. Padahal konseptual merupakan bagian dari perencanaan strategis. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang baik harus diawali dengan penempatan posisi jabatan strategis dengan orang yang tepat.

Selain itu kinerja yang optimal dan stabil bukanlah suatu kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik dan usaha maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya semu sehingga keberhasilan merupakan suatu kebetulan yang bukan didasarkan pada fondasi yang kuat.

Menurut Mangkunegara (2013:67) dalam Mulyadi (2015:63), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan uantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Jaya Mandiri Steel di Sidoarjo, perusahaan ini bergerak dibidang produksi tiang listrik, tiang telepon, tiang penerangan jalan umum, dan jasa pelapisan (galvanis). Berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap karyawan terdapat beberapa fenomena-fenomena permasalahan yang berhubungan dengan pelatihan. Pelatihan karyawan

pada PT. Jaya Mandiri Steel di Sidoarjo yang dilakukan perusahaan seringkali tidak sejalan dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, dengan ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “pengaruh tingkat pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Steel di Sidoarjo”.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah tingkat pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Steel di Sidoarjo?
2. Apakah tingkat pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Steel di Sidoarjo?
3. Diantara variabel tingkat pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, dan komunikasi, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Steel di Sidoarjo?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk menganalisis apakah tingkat pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Steel di Sidoarjo.
2. Untuk menganalisis apakah tingkat pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Steel di Sidoarjo.

3. Untuk menganalisis variabel tingkat pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, dan komunikasi, variabel manakah diantaranya yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Steel di Sidoarjo.

1.4 Manfaat penelitian

Selain sebagai syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Jurusan Manajemen STIE Mahardhika Surabaya, diharapkan penelitian ini juga bermanfaat bagi:

1. Aspek akademis

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia tentang tingkat pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia tentang tingkat pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan secara uji parsial dan uji simultan.

3. Aspek praktis

Sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya tentang variabel tingkat pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.