

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era *modern* industri 4.0 saat ini persaingan antar tenaga kerja sangatlah kompetitif karena tidak hanya bersaing dengan tenaga kerja lokal akan tetapi juga bersaing dengan tenaga kerja asing yang berada di Negara kita. Ketika hal itu terjadi, pada saat itu pula perjuangan dalam dunia bisnis dimulai. Kemampuan bersaing suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada. Dalam suatu perusahaan keberadaan sumber daya manusia mempunyai peran penting karena secara tidak langsung sumber daya manusia juga berperan dalam menentukan kelangsungan hidup perusahaan.

Untuk dapat mencapai tujuan, pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan, mulai dari proses penarikan, penempatan, pemeliharaan serta pengembangan hingga tercapainya tujuan guna meningkatkan kendala sumber daya manusia yang merupakan aspek penting dalam perusahaan. Ketika proses *recruitment* dan seleksi sudah dilakukan, maka pihak manajer melakukan proses penempatan (*placement*).

Penempatan karyawan dalam penerapannya wajib mencermati kesesuaian kemampuan dengan pekerjaan yang hendak dikerjakan. Kenaikan mutu sumber daya manusia tidak hanya bergantung pada teknologi mutakhir, mesin – mesin modern, modal yang lumayan cukup serta bahan baku yang cukup, akan tetapi juga sumber daya manusia yang terampil dan mempunyai keinginan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tanggung jawab serta tepat waktu. Bila perusahaan ingin memperhatikan dan meningkatkan keahlian serta pola pikir dan sikap karyawan maka prestasi kerja karyawan bisa dicapai secara optimal. Seorang karyawan yang mempunyai prestasi yang baik serta sanggup mencapai target yang telah ditetapkan pasti akan memperoleh hadiah (*rewards*) yang sesuai dari perusahaan. Dengan begitu perusahaan harus bisa melakukan penempatan karyawan pada posisi yang tepat.

Ada tiga perihal yang menjadi atensi manajer dalam melaksanakan penempatan kerja, yaitu latar belakang pendidikan, keterampilan kerja dan sikap karyawan. Dengan latar belakang pendidikan yang tinggi karyawan diharapkan mempunyai pengetahuan umum dan pengertian luas tentang segala area kerja, serta memiliki kompetensi lebih dalam perihal persaingan. Oleh sebab itu, latar belakang pendidikan diharapkan bisa melahirkan sumber daya manusia yang bermutu sehingga berdampak pula pada pencapaian prestasi kerja karyawan. Dalam perihal ini kita bisa melihat apakah latar belakang pendidikan yang dimilikinya sanggup mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan atau tidak.

Selain latar belakang pendidikan, keterampilan kerja juga mempunyai pengaruh dalam penempatan kerja karyawan. Menurut Bambang Wahyudi dalam Welinus Halawa (2019:12), *job skill* diartikan sebagai keterampilan atau keahlian seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya dapat diperoleh dalam praktek.

Untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik tidak hanya keterampilan saja yang dibutuhkan, akan tetapi sikap kerja juga dapat mempengaruhi. Sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil karyawan

dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Dari sikap kerja kita dapat melihat kepribadian seseorang, dengan menyelesaikan tanggung jawab serta pekerjaan yang diberikan kepadanya.

UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo Sidoarjo berdiri sejak 2005, yang merupakan unit dagang yang bergerak dalam bidang produksi logam. Produk yang dihasilkan antara lain *sparepart* sepeda motor, seperti begasi, tutup mesin, setir, planger, pedal, rem dan paha rem.

Dalam melakukan kegiatannya, suatu perusahaan seringkali menghadapi permasalahan, dimana permasalahan tersebut datang dari dalam maupun luar perusahaan. Alasan mengapa peningkatan prestasi kerja sangat berarti karena bisa dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, keterampilan kerja serta sikap kerja yang kurang kompeten dalam penempatan pada bagian tertentu. Apabila hal tersebut terjadi, maka bisa memunculkan kejenuhan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga terjadi penurunan prestasi kerja karyawan. Demikian halnya dengan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo yang mengharapkan suatu tujuan perusahaan tercapai secara maksimal. Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KETERAMPILAN KERJA DAN SIKAP KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN UD. AJI BATARA PERKASA MANDIRI SIDOARJO”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka dalam penelitian ini dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo?

2. Apakah keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo?
3. Apakah sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo?
4. Apakah latar belakang pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk menjawab dan menganalisa pertanyaan yang tertera dalam rumusan masalah, adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh latar belakang pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh keterampilan kerja terhadap prestasi kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa mana yang paling berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat – manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini maka peneliti dapat menganalisa dan mendapatkan pengetahuan yang lebih banyak mengenai pengaruh latar belakang pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja yang berdampak pada prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap semoga penelitian ini dapat menjadi referensi sekaligus informasi yang berkaitan dengan pengaruh latar belakang pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja yang berdampak pada prestasi kerja karyawan serta dapat menjadi saran untuk kelangsungan bisnis di masa depan.

3. Bagi Pembaca

Semoga penelitian ini dapat bermanfaat dan menjadi referensi bagi pembaca, terutama dalam hal yang bersangkutan dengan pengaruh latar belakang pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja yang berdampak pada prestasi kerja karyawan.