

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pengorganisasian Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sesuatu bagian vital dalam mencapai target perusahaan. SDM yang memadai ialah hal paling dasar yang dibutuhkan perusahaan guna memperoleh tujuan perusahaan. Maka dari itu kualitas Sumber Daya Manusianya harus senantiasa diberikan pelatihan guna meningkatkan kemampuan mereka agar perusahaan bisa mengontrol Sumber Daya Manusia yang kompeten dan tepat dibidangnya..

Pihak manajemen harus pandai dalam memahami bagaimana mengatur karyawan sesuai dari lingkungan, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda. Salah satu kegiatan pengelolaan sumber daya manusia ialah rekrutmen dan seleksi. Menurut Abdul Munip (2019:2) “rekrutmen merupakan proses memilah pelamar kerja yang telah ditetapkan kualifikasinya sesuai dengan lowongan pekerjaan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan guna mengisi lowongan yang tersedia”. Sedangkan seleksi sendiri memiliki arti pemilihan beberapa pelamar yang memiliki barometer guna menempati lowongan yang kosong berdasarkan situasi yang ada pada perusahaan. Salah satu seleksi yang dipertimbangkan perusahaan yaitu jenjang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki tiap kandidat yang melamar.

Jenjang pendidikan diperlukan untuk meningkatkan kualitas kehidupan mereka dimasa mendatang. Pendidikan yang dimiliki karyawan juga dapat memberikan pengetahuan kepada karyawan untuk memahami suatu bidang pekerjaan. Pada hakikatnya perusahaan tidak hanya berharap mendapatkan

karyawan yang mumpuni, terampil, dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan diharapkan mudah bersosialisasi dengan lingkungan perusahaan untuk menciptakan keharmonisan terhadap sesama rekan kerja. Dengan tingginya tingkat pendidikan yang dimiliki, seorang akan lebih mempunyai pengetahuan yang baik maka bisa membantu dalam menciptakan kinerja yang baik.

Pada era saat ini penjualan secara online banyak diminati dalam bidang perdagangan yang mengakibatkan kita harus pandai dalam menggunakan jasa ekspedisi pengiriman barang yang sesuai dengan yang kita butuhkan. Jasa angkutan darat merupakan kegiatan atau tindakan yang mencakup semua kegiatan yang outputnya berupa kinerja kepada customer yang diberikan kepada pelanggan dalam bentuk kenyamanan.

Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang terlatih maupun terampil untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja sumber daya manusia melibatkan tanggungjawab karyawan dalam melaksanakan tugas dan pengambilan keputusan sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan, sesuai dengan keahlian, serta pengalaman yang dimilikinya. Kinerja sumber daya manusia harus dapat membantu melaksanakan tujuan perusahaan secara optimal. Kinerja yang dimiliki karyawan harus membantu sistem kerja yang terdapat di dalam perusahaan untuk menghadapi perubahan era persaingan dan perdagangan yang semakin maju. Kemampuan yang baik dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja yang diberikan oleh pegawai.

Faktor yang bisa memberi pengaruh pada kinerja karyawan salah satunya merupakan pengalaman kerja. Selain tingkat pendidikan, perusahaan menyeleksi karyawan dengan melihat seberapa lama seseorang mengemban tugas

diperusahaan sebelumnya. Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang diharap bisa membantu untuk menyelesaikan tanggung jawab dan tugas pekerjaanya dengan lebih mudah.

Karyawan yang mempunyai tingkatan pendidikan tinggi atau memiliki pengalaman kerja besar kemungkinan memiliki kinerja yang lebih efektif dan efisien, dengan begitu akan memberikan hasil kerja yang baik . Terdapat kemungkinan bahwa karyawan tersebut akan menuntut imbalan/gaji yang lebih besar sesuai dengan yang semestinya mereka terima.

Bidang usaha yang dijalankan oleh perusahaan PT Bhirawa Mitra Sentosa saat ini berkecimpung dibidang jasa angkutan darat. Keberhasilan dalam menjalankan usaha dibidang jasa pengiriman ditentukan oleh kepuasan pelanggan dalam pelayanan dan ketepatan waktu pengiriman. “Umumnya tingkat kepuasan konsumen dalam membandingkan antara apa yang dia terima dengan yang dia harapkan” menurut Kasmir (dalam Islami 2016). Adapula faktor lain yang dapat mempengaruhi yaitu tarif pengiriman dan juga tingkat persaingan pasar yang disebabkan oleh banyaknya jasa pengiriman di era saat ini. Menurut Fandy Tjipto (2015:157) “taraf pelayanan adalah tolak ukur akan baik tingkatnya pelayanan yang dilakukan bisa seperti dengan keinginan pelanggan”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah tingkat pendidikan memberi pengaruh pada kinerja karyawan PT. Bhirawa Mitra Sentosa ?
2. Apakah sistem rekrutmen memberi pengaruh pada kinerja karyawan PT. Bhirawa mitra Sentosa ?
3. Apakah pengalaman kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan PT.

Bhirawa Mitra Sentosa ?

4. Apakah tingkat pendidikan, sistem rekrutmen dan pengalaman kerja secara simultan memberi pengaruh pada kinerja karyawan PT. Bhirawa Mitra Sentosa ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk memahami pengaruh tingkat pendidikan pada kinerja karyawan PT. Bhirawa Mitra Sentosa.

2. Untuk memahami pengaruh sistem rekrutmen pada kinerja karyawan PT. Bhirawa Mitra Sentosa.

3. Untuk memahami pengaruh pengalaman kerja pada kinerja karyawan PT. Bhirawa mitra Sentosa.

4. Untuk memahami apakah tingkat pendidikan, sistem rekrutmen, pengalaman kerja memberi pengaruh secara simultan pada kinerja karyawan PT. Bhirawa Mitra Sentosa.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Aspek Akademis

a. Berlandaskan hasil penelitian tersebut harapannya bisa membantu mendapatkan suatu gambaran dan masukan yang sangat penting kepada peneliti selanjutnya tentang analisa manajemen sumber daya manusia.

b. Dan sebagai bahan acuan untuk mahasiswa yang hendak melaksanakan penelitian dengan masalah yang sama untuk dikembangkan.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

a. Diharap hasil penelitian bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan sumber media pembelajaran secara efektif dan efisien.

b. Serta dapat menjadi nilai tambah bagi mahasiswa atau peneliti selanjutnya dalam pengembangan ilmu mengenai pengembangan sumber daya manusia

3. Aspek Praktisi

a. Diharapkan untuk dapat dijadikan sebuah referensi untuk masukan dan pertimbangan bagi sebuah perusahaan atau usaha mikro kecil menengah yang nantinya akan menentukan langkah apa saja yang akan diambil dalam bidang yang bersangkutan dengan (SDM) Sumber Daya Manusia.

b. Serta peneliti diharapkan dapat menerapkan pengetahuan yang diperoleh apabila terdapat kendala atau permasalahan serupa pada hari mendatang.