

# **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 di era globalisasi ekonomi, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut agar mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir rata-rata disemua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus bisa menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan terwujud.

Kemampuan pegawai atau karyawan akan terlihat dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah

satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai keberhasilan atau kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Untuk mencapai kinerja yang baik itu, perlu diperhatikan mulai dari beberapa hal diantaranya: pendidikan, masa kerja, usia dan keahlian. Karena pada dasarnya semakin tua usia karyawan, mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan-pekerjaan mereka dan lebih berpengalaman, sedangkan karyawan yang lebih muda, cenderung kurang terpuaskan. Karena berbagai penghargaan yang lebih tinggi. Sedangkan seseorang yang masa kerjanya lebih lama dan pengalaman akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dapat membuat kinerja menjadi lebih efisien dan efektif.

Keahlian dan kemampuan karyawan atau pegawai dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang dipengaruhi karyawan. Melalui pendidikan yang dimiliki karyawan, pengetahuan teknis dapat ditingkatkan, demikian juga kualitas dan kemampuan kerja karyawan dapat tumbuh dan berkembang yang sehingga dapat tercapainya efisiensi dan efektifitas kerja yang bisa diharapkan bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan.

PT Trias Sentosa Tbk yang merupakan perusahaan multinasional terbesar di Indonesia yang memproduksi plastik, didirikan pada tanggal 23 November 1979, dan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1986. Perusahaan ini menghasilkan plastik film berbahan polypropelene dan polyesther serta

metalizing, coating dan lamination. Dengan kapasitas total saat ini sebesar  $\pm 67.000$  MT per tahun, untuk Biaxially Oriented Polypropylene (BOPP). Dan  $\pm 30.000$  MT per tahun, untuk Biaxially Oriented Polyesther (BOPET) film. Perusahaan ini telah menjadi produsen film kemasan fleksibel terbesar di Indonesia.

Karena dengan seiring perubahan era globalisasi saat ini dan kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kebangkrutan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. sumber daya manusia yang mempunyai tingkat pendidikan dan keahlian bagi perusahaan memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Oleh sebab itu penulis ingin melakukan penelitian di Perusahaan PT. Trias Sentosa. Tbk Krian-Sidoarjo bagian converting dengan mengambil judul penelitian “ **Pengaruh pendidikan, masa kerja, usia dan keahlian terhadap kinerja karyawan PT. Trias Sentosa. Tbk Krian-Sidoarjo bagian converting**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pendidikan, masa kerja, usia dan keahlian berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Trias Sentosa. Tbk Krian-Sidoarjo bagian converting ?
2. Apakah pendidikan, masa kerja, usia dan keahlian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Trias Sentosa. Tbk Krian-Sidoarjo bagian converting ?
3. Diantara pendidikan, masa kerja, usia dan keahlian variabel manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT.Trias Sentosa. Tbk Krian-Sidoarjo bagian converting ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang dapat dicapai dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pendidikan, masa kerja, usia dan keahlian berpengaruh secara silmutan terhadap kinerja karyawan PT. Trias Sentosa. Tbk Krian-Sidoarjo bagian converting.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pendidikan, masa kerja, usia dan keahlian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Trias Sentosa. Tbk Krian-Sidoarjo bagian converting.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pendidikan, masa kerja, usia dan keahlian variabel manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Trias Sentosa. Tbk Krian-Sidoarjo bagian converting.

#### 1.4 manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi lembaga STIE Mahardhika Surabaya :
  - a. Memberikan masukan bagi pengembang ilmu di jurusan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya, atau kajian bagi penelitian-penelitian berikutnya mampu memperbaiki menyempurnakan kelemahan dalam peneliti ini.
  - b. Sebagai tambahan ilmu pengetahuan untuk peneliti dalam memahami dan menganalisa masalah terkait serta dapat memberikan solusi alternatif pemecahan masalah tersebut.
  - c. Dapat memberikan sebuah referensi dan tolak ukur untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam terutama dalam hal pendidikan, masa kerja, usia dan keahlian .
2. Bagi perusahaan :
  - a. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dipergunakan oleh pihak pemangku kepentingan didalam perusahaan sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam pengambilan suatu keputusan terutama yang berhubungan dengan pendidikan, masa kerja, usia dan keahlian yang ditentukan selanjutnya demi meningkatkan kinerja karyawan.
  - b. Sebagai masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT.Trias Sentosa. Tbk.
  - c. Dapat membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan PT. Trias Sentosa. Tbk.

3. Bagi peneliti :

Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dengan menganalisis suatu masalah kemudian mengambil kesimpulan dan keputusan.