BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dasar pembangunan nasional. Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat pada saat ini menyebabkan begitu banyaknya permasalahan yang harus dihadapi. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan di Indonesia adalah aspek sumber daya manusia yang digunakan untuk memanfaatkan teknologi yang ada.

Manajemen organisasi dituntut untuk mengubah secara fundamental cara kita memandang sumber daya manusia dan hubungan kerja. Ini berarti bahwa upaya pencapaian sukses diwujudkan dengan memandang SDM sebagai suatu sumber keunggulan strategik, bukan hanya sebagai sumber biaya yang harus diminimumkan atau dihindari (Handoko, 2000: 185). Suatu perusahaan yang digolongkan berhasil senantiasa meningkatkan produktifitas karyawannya, tetapi ini tergantung pada karyawan tersebut apakah sudah bekerja secara efektif. Tugas perusahaan disini adalah bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia yang ada.

Pengalaman kerja dapat membantu tenaga kerja memperoleh arah diri dan belajar memecahkan masalah yang mereka hadapi dan sesuai dengan itu mendorong mereka dalam aktivitas untuk menciptakan situasi keharmonisan bekerja dengan lebih efisien dan efektif (Siswanto, 1993: 231).

Untuk mewujudkan efektifitas kerja karyawan maka perusahaan harus menjalankan usaha-usaha perbaikan atau peningkatan efektifitas kerja karyawan yang dilakukan dengan cara menambah pengetahuan dan ketrampilannya. Produktifitas kerja karyawan akan selalu dipengaruhi oleh faktor ekstern dan intern. Faktor pendidikan pengalaman kerja, dan motivasi karyawan merupakan salah satu faktor dalam menentukan tingkat kinerja karyawan.

Dengan adanya pendidikan pengalaman kerja, serta motivasi tersebut maka diharapkan akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan hasil yang terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sebagai manifestasi dari fungsi pengembangan tenaga kerja, sumber daya manusia yang dimiliki organisasi harus diberi pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi. Program pendidikan dan pengalaman kerja merupakan proses berlanjut karena munculnya kondisi-kondisi baik perkembangan teknologi, perkembangan ekonomis dan non ekonomis dalam perusahaan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang berdasarkan standar kinerja yang telah dilakukan. Kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan, kinerja menetapkan standar-standar tertinggi orang itu sendiri, selalu standar-standar yang melampaui apa yang diminta atau diharapkan orang lain. Hal ini tentu saja merupakan ekspresi potensi seseorang.

Motivasi disebut komponen lunak dari sebuah bisnis. Bukan software tapi soft component. Tapi alasan mengapa sebuah perusahaan menjadi besar atau kecil, memang tergantung dari motivasi. Motivasi itu sebuah target yang bergerak. Untuk membidiknya dengan tepat dibutuhkan penyesuaian diri pada diri kita. Dengan motivasi yang tinggi maka orang tersebut akan bersemangat untuk bekerja dan tidak menggantungkan keberhasilan orang lain (Samsudin, 2002).

Berdasarkan uraian di atas akan pentingnya tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi dalam pengaruhnya terhadap kinerja maka dalam penelitian ini mengambil judul "PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MUTU GADING TEKSTIL".

B. Pembatasan Masalah

Untuk mudah memahami permasalahan, maka perlu adanya pembatasan masalah. Dalam penelitian ini peneliti akan membatasi hal-hal yang akan dibahas pada skripsi ini yaitu hanya dilakukan pada PT Mutu Gading Tekstil. Permasalah yang diangkat hanya terbatas pada tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

C. Perumusan Masalah

Dalam perusahaan sering terjadi tenaga kerja yang keluar masuk menyebabkan tenaga kerja yang baru kurang terampil karena belum berpengalaman sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya, pendidikan dari

tenaga kerjanya yang rendah mempersulit perusahaan dalam memberikan latihan. Dengan demikian perumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan?
2. Faktor manakah yang lebih berpengaruh atau lebih dominan antara tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor manakah yang lebih berpengaruh antara tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

   Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam mengambil kebijakan dalam penentuan tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.
2. Bagi Karyawan

   Untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak lain

   Sebagai salah satu sumber acuan penelitian atau referensi terhadap masalah-masalah yang sama.

F. Sistematika Skripsi

Skripsi ini secara garis besar disusun terbagi dalam bab-bab sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistemtika skripsi.

BAB II. LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang dipakai dalam penyusunan skripsi yang meliputi pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, pengukuran kinerja, manfaat penilaian kinerja karyawan, pengertian pendidikan,tujuan pendidikan,jenjang pendidikan, pengertian pengalaman kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja, cara memperoleh pengalaman kerja, manfaat pengalaman kerja, pengertian motivasi, pentingnya motivasi, jenis motivasi, faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, teori isi motivasi kerja, kerangka pemikiran, hipotesis.

BAB III. METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang metode penelitian, tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, penentuan obyek penelitian, (populasi, sampel, sampling), sumber data, teknik pengumpulan data, uji coba angket, teknik analisis data, uji hipotesis.

BAB IV. HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, penyajian data, analisa data dan pembahasan serta hasil penelitian.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan hasil akhir yang berisi tentang kesimpulan dan saran-saran.

This document was created with Win2PDF available at http://www.daneprairie.com.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.