

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan modal utama yang dimiliki perusahaan yang dalam pengelolaannya memerlukan perlakuan khusus. Sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menghasilkan kinerja yang baik yang nantinya mempengaruhi pencapaian tujuan suatu perusahaan. Menurut Tannady (2017:26) peran serta dan kontribusi sumber daya manusia dalam memainkan berbagai fungsi dan kemampuan tentu secara langsung akan mempengaruhi kinerja dari perusahaan. Perusahaan akan terus berkembang dan bertahan dalam persaingan antara perusahaan apabila didukung oleh kinerja seorang karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan dari seberapa baik kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat mencerminkan seberapa besar kualitas seorang karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat mewujudkan visi dan misi dari sebuah perusahaan dengan memberikan pelayanan terbaik secara maksimal. Menurut Tannady (2017:154) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode penilaian tertentu. Mengukur tingkat kinerja yang dihasilkan seorang karyawan perlu dilakukan agar dapat melakukan evaluasi

untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

Bengkel merupakan jenis dari perusahaan jasa yang mana tugasnya ialah merawat atau memperbaiki dan juga menjual perlengkapan alat transportasi. Mempunyai alat transportasi seperti motor dan mobil tidak boleh hanya di pakai saja, namun harus tau bagaimana cara merawatnya. Untuk perawatan bagian luar seperti kotor atau warna cat yang pudar bisa di rawat sendiri, namun untuk perawatan bagian dalam seperti mesin di butuhkan seseorang yang memiliki kemampuan terhadap bidang otomotif. Perkembangan otomotif yang semakin pesat dapat menciptakan peluang untuk membuka usaha jasa bengkel.

Hal yang perlu di perhatikan ketika hendak membuka usaha bengkel yaitu dengan melihat strategisnya sebuah lokasi yang bisa di lihat dengan tingkat keramaian seperti didekat pasar atau di tepi jalan raya yang ramai seperti di Kecamatan Ranuyos. Kecamatan Ranuyoso terletak di ujung utara yang berbatasan dengan Kabupaten Probolinggo yang menjadi pintu masuk bagi Kabupaten Pasuruan, Malang, Surabaya dan kabupaten atau kota lainnya. Jika di tinjau dari hal tersebut maka wajar apabila area jalan raya Ranuyoso begitu ramai dan sering terjadi kemacetan hingga rawan sekali kecelakaan lalulintas yang menjadi peluang usaha bengkel.

Menurut data Badan Pusat Statistik Kabupaten Lumajang 2021 ada 11 desa yang termasuk dalam Kecamatan Ranuyoso kabupaten Lumajang dan ada 17 bengkel motor maupun mobil yang tersebar dengan jumlah karyawan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 102 orang. Berikut data jumlah bengkel menurut jenisnya yang ada di Kecamatan Ranuyoso.

Tabel 1.1 Jumlah Bengkel Menurut Jenisnya

| Desa | Jenis | | | |
|-----------------|-------|-------|--------|-----|
| | Mobil | Motor | Sepeda | Jam |
| 1 Jenggrong | - | - | 1 | - |
| 2 Meninjo | - | 1 | 1 | - |
| 3 Tegal Bangsri | - | 1 | 1 | - |
| 4 Sumberpetung | - | 2 | - | - |
| 5 Alun-Alun | - | 1 | - | - |
| 6 Ranubedali | 1 | 2 | 1 | - |
| 7 Ranuyoso | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 8 Wonoayu | 1 | 1 | - | 1 |
| 9 Penawungan | - | - | - | - |
| 10 Wates Kulon | - | 1 | 1 | - |
| 11 Wates Wetan | - | 1 | 2 | 1 |
| Jumlah | 4 | 13 | 8 | 3 |

Sumber: BPS Kabupaten Lumajang 2021

Karyawan bengkel bukan suatu pekerjaan yang mudah, dibutuhkan ke ahlian dalam bidang otomotif khususnya untuk karyawan bagian mekanik. Kurangnya pemahaman mengenai pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas menjadi permasalahan dalam perusahaan bengkel ini. Berdasarkan hasil pra riset pada beberapa bengkel terdapat pelayanan yang kurang maksimal yang disebabkan oleh rendahnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat disebabkan oleh kualitas sumber daya manusia yang dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan yang telah diikuti.

Hasil dari obeservasi dijumpai bahwa masih ada karyawan yang bekerja di bengkel tidak memiliki latar belakang pendidikan yang setara dengan posisinya seperti karyawan bagian mekanik yang hanya lulusan SMP. Ada juga karyawan bengkel yang tidak memiliki pengalaman kerja di bengkel sebelumnya. Ada juga bengkel yang dalam perekrutan karyawan berfokus pada latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja saja dan tidak mengadakan pelatihan kerja

untuk karyawan baru.

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia profesional yang di dapatkan dalam proses seleksi karyawan guna menunjang kualitas suatu perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang baik dan profesional dapat membantu suatu perusahaan meraih visi dan misinya serta mampu bersaing dengan kompetitor. Sumber daya manusia yang profesional dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pengalaman kerja serta pelatihan kerja yang telah diperoleh.

Latar belakang pendidikan di butuhkan untuk menentukan tingkatan kualitas seorang karyawan. Latar belakang pendidikan mampu membentuk keahlian seorang karyawan dalam menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dan sesuai dengan harapan perusahaan. Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat sekarang. Tinggi rendahnya pendidikan menentukan baik buruknya kualitas sumber daya manusia. Menurut Pitriyani & Halim (2020:62) semakin tinggi latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin baik pula kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut. Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan memiliki hasil yang tidak konsisten. Hasil penelitian Fiqra (2020) menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Armita (2020) yang menunjukkan latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengalaman kerja karyawan adalah gambaran dari tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja

yang bisa diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan karyawan (Pitriyani & Halim, 2020:25). Kinerja karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja akan berbeda dengan kinerja karyawan yang memiliki pengalaman kerja. Rendah dan tingginya pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Hasil penelitian Husain (2018) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian r menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan kerja merupakan sistem kerja yang harus diikuti atau dilaksanakan oleh karyawan untuk melatih atau memperbaiki kemampuan kerjanya. Menurut Kaswan dalam Safitri (2019:242) pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Seorang karyawan baru yang tidak mempunyai pengalaman kerja dapat mengikuti pelatihan kerja terlebih dahulu, untuk mengetahui tugas-tugas yang harus dikerjakan serta sebagai penilaian untuk menentukan posisi yang akan ditempati. Pelatihan kerja di bengkel di berikan secara langsung yang di ajarkan oleh karyawan senior kepada karyawan baru dengan jangka waktu 1 (satu) bulan. Pelatihan kerja yang dilaksanakan di sesuaikan dengan posisi yang akan di tempati. Ada beberapa bengkel yang memberikan pelatihan terlebih dahulu sebelum menjadi karyawan tetap jika mempunyai latar belakang pendidikan yang setara dengan posisinya. Hasil penelitian Safitri (2019) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian E. Safitri (2013) menunjukkan hasil penelitian bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan

terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil 3 (tiga) bengkel di Kecamatan Ranuyoso, Kabupaten Lumajang sebagai populasi dalam penelitian, maka diambil sebuah judul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Di Kecamatan Ranuyoso”**.

1.2 Batasan Masalah

Untuk memudahkan masalah dalam penelitian perlu adanya pembatasan masalah untuk menghindari adanya pembahasan dan persepsi yang berbeda sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman dari pembaca. Adapun batasan masalah dari penelitian ini adalah:

- a. Penelitian khusus di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Penelitian yang dibahas tentang latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan.
- c. Penelitian ini dilaksanakan pada 3 bengkel motor dan mobil yang berada di Kecamatan Ranuyoso, Kabupaten Lumajang yaitu UD. Nasa Jaya Motor, Bengkel Gatot Motor dan Bengkel YY Motor.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan pada latar belakang penelitian, maka permasalahan yang di rumuskan dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bengkel di Kecamatan Ranuyoso, Kabupen Lumajang ?
- b. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bengkel di Kecamatan Ranuyoso, Kabupen Lumajang ?
- c. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bengkel di Kecamatan Ranuyoso, Kabupen Lumajang ?

1.4 Tujuan penelitian

Dalam penelitian ini penulis mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan bengkel di Kecamatan Ranuyoso, Kabupaten Lumajang.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bengkel di Kecamatan Ranuyoso, kabupaten Lumajang.
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bengkel di Kecamatan Ranuyoso, Kabupaten Lumajang.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis yang dapat diambil dalam penelitian ini ialah pengembangan ilmu pengetahuan yang khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam menguji pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja

dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat praktis

1) Bagi instansi pendidikan Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang

Dapat menambah kepustakaan yang ada di Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang sehingga dapat bermanfaat bagi peneliti lain terutama dalam manajemen sumber daya manusia.

2) Bagi perusahaan jasa bengkel di Kecamatan Ranuyoso, Kabupaten Lumajang
Diharapkan dapat menjadi pedoman dalam mengelola sumber daya manusia perusahaan untuk kedepannya supaya lebih baik lagi yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.

3) Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai sumber daya manusia dan sebagai pengalaman yang dapat diaplikasikan dikemudian hari yang berkaitan mengenai sumber daya manusia.