

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan di semua jenis program berperan penting dalam meningkatkan kualitas keterampilan profesional pribadi karyawan. Pendidikan memungkinkan orang untuk secara sistematis mengidentifikasi dan mengembangkan cara berpikir untuk memecahkan masalah yang mereka hadapi. Di masa depan. Pendidikan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman karyawan secara keseluruhan, yang meliputi peningkatan teori dan kemampuan pemecahan masalah untuk mencapai tujuan. Selain itu, Pasal 14 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengatur bahwa pendidikan merupakan pekerjaan yang dilaksanakan dan direncanakan secara sadar agar peserta didik dapat mengembangkan potensinya untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuannya di masa depan.¹

Jenjang pendidikan merupakan proses jangka panjang yang menggunakan proses sistematis dan terorganisir dimana manajer dapat mempelajari konsep dan pengetahuan teoritis untuk tujuan umum. Staf fasilitas sangat termotivasi untuk bekerja, sering mengikuti kursus pelatihan, dan jika tidak ada dukungan tingkat pendidikan, mereka juga memiliki pengalaman kerja yang relevan. Pada akhirnya, akan sulit mendapatkan kinerja terbaik. Oleh karena itu, mengingat pentingnya tingkat pendidikan untuk meningkatkan produktivitas pegawai sangat tergantung pada tingkat pendidikan. Institusi yang sangat relevan dengan negara dan pembangunan nasional, tentunya jika tingkat pendidikan tidak sesuai dengan rencana kerja yang telah diselesaikan, maka kinerja pegawai tidak akan sesuai dengan harapan. Organisasi atau lembaga pemerintah harus mempertimbangkan sumber daya manusia berdasarkan tingkat pendidikannya.

¹ Andika Dwi Putra Pamungkas.Dkk, Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap keterampilan dan produktivitas karyawan Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Inka (Persero), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*Vol. 43 No.1 Februari 2017, 98

Beberapa perusahaan terkadang memiliki departemen tersendiri untuk pelatihan karyawan, tetapi tidak semua perusahaan menyediakan fasilitas karyawan. Meskipun pelatihan karyawan merupakan bagian integral dari pekerjaan manajer, sebagian besar organisasi harus menempatkan tanggung jawab pelatihan di pundak manajer. Harapan adalah program latihan. Meningkatkan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik bukanlah hal yang mudah, walaupun banyak teori yang telah dirumuskan, namun tidak ada aturan pelatihan yang spesifik, meskipun karyawan yang mengadopsi metode pelatihan yang berbeda harus memiliki beberapa aturan sebagai pedoman.²

Keterampilan karyawan sangat dipengaruhi oleh pendidikan dan pengalaman kerja. Pendidikan merupakan salah satu dari banyak faktor yang mempengaruhi keterampilan dan kinerja karyawan. Pendidikan menyampaikan pengetahuan berupa teori-teori yang kuat tentang keterampilan yang menunjang karyawan di lingkungan kerja.³

Tujuan pembelajaran dan pengembangan adalah untuk meningkatkan kinerja pekerja yang dinilai tidak mampu bekerja karena faktor perkembangan yang timbul dari kebutuhan akan pendidikan sosial. Dalam beberapa uraian, calon karyawan mungkin telah memenuhi persyaratan manajemen pekerjaan mereka, namun pada kenyataannya, karyawan perlu melacak atau mengikuti perkembangan perusahaan sesuai dengan peran yang ditugaskan. Lakukan atau akan lakukan. Hal tersebut memotivasi perusahaan untuk berkontribusi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan guna mencapai hasil yang lebih baik di tempat kerja. Bagus dan efisien. Dinamika lingkungan yang terus berubah menuntut perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan yang sering dilakukan perusahaan, karena penugasan langsung kepada karyawan tidak menjamin kesuksesan mereka.

² Agus Dharma, *Manajemen Supervisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, 311.

³ Andika Dwi Putra Pamungkas. Dkk, Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap keterampilan dan produktivitas karyawan Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Inka (Persero), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 43 No.1 Februari 2017, 93

Karyawan baru seringkali tidak yakin dengan peran dan tanggung jawab mereka. Beginilah cara menafsirkannya. Pelatihan ini dan Pengembangan sangat penting, sehingga karyawan harus lebih terampil dan lebih baik dalam pekerjaan yang telah diselesaikan atau akan diselesaikan di kemudian hari.⁴

Kinerja organisasi tidak lepas dari kinerja individu dalam organisasi. Perusahaan yang menggunakan teknologi kompleks tidak yakin apakah tidak ada kandidat yang cocok, apakah itu pilihan terbaik. Oleh karena itu, kinerja perusahaan sangat bergantung pada produktivitas karyawannya.⁵

Riset Wicaksono mendukung dampak pendidikan, pelatihan, dan pengembangan tenaga kerja terhadap produktivitas karyawan. Kesimpulannya adalah:⁶ a) Pelatihan staf sangat penting untuk implementasi perusahaan. Pelatihan karyawan dapat bekerja lebih efektif, terutama dengan mempertimbangkan perubahan yang terus menerus, seperti b). perubahan teknologi, perubahan metode. Ini juga membutuhkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan. Sumber daya manusia organisasi harus dikelola secara profesional untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan dan kemampuan karyawan dan persyaratan organisasi. Pengembangan dan produktivitas organisasi sangat bergantung pada pembagian tugas dan fungsi inti sesuai dengan kemampuan karyawan. Manajemen sumber daya manusia (atau human resource management) sangat penting bagi organisasi terutama dalam hal pengelolaan, pengelolaan dan penggunaan personel untuk meningkatkan efisiensi produksi guna mencapai tujuan. c)

⁴ Danny Albert Tilon, Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Restoran A&W Di City Of Tomorrow Surabaya. *Jurnal AGORA* Vol. 1, No. 3, (2013), 2.

⁵ Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Inka (Persero), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 43 No.1 Februari 2017, 96.

⁶ Yosep Satrio Wicaksono Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri), *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 3 No.1, Januari 2016, 37.

Semakin baik pelatihannya, semakin tinggi produktivitas karyawan. Tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, keterampilan profesional dan etika karyawan untuk meningkatkan efisiensi atau produktivitas karyawan dalam menghasilkan produk yang berkualitas. Manajemen perusahaan yang berkelanjutan. Hal ini karena d) Betapapun rumitnya peralatan yang digunakan perusahaan, tidak ada artinya jika tidak ada karyawan yang menjadi operatornya. e) Karyawan merupakan aset berharga untuk kelancaran operasional perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan karyawan yang berkualitas, berkualitas dan layak untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Ini adalah aset perusahaan penting yang harus dimiliki perusahaan. Manajemen harus memperhatikan peran penting sumber daya manusia di perusahaan, Tentunya manajemen harus lebih memperhatikan standar yang dianut agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya bagi perkembangan perusahaan.

Pengembangan adalah upaya untuk meningkatkan keterampilan teoritis dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatannya melalui pendidikan dan pelatihan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan moral konseptual teoritis karyawan, sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis karyawan dalam melaksanakan kegiatan kerja⁷

Kesuksesan Rahajeng Bakery, Catering dan Resto tidak bisa dilakukan oleh orang lain selain pengelola Rahajeng Bakery, Catering dan Resto. Tentunya, sumber daya manusia dan stafnya harus berkualitas tinggi, sangat terampil dan berpengalaman. Diharapkan dengan tingkat pendidikan dan pelatihan tenaga yang berkualitas akan membawa perusahaan untuk berkembang ke arah yang lebih baik dan lebih maju, namun pengelola / pelaksana Restoran dan Resto Rajeng Bakery menghadapi beberapa masalah mendasar. Rahajeng Bakery, Catering dan Resto terletak di Jl. Diponegoro No 98 - Pati adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang catering, bakery, basahan, restoran cina dan menu tradisional. Target pelanggan Rahajeng Bakery, Catering & Resto adalah kalangan menengah

⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, 68

ke atas dan menjadi penyedia jasa makanan di kota Pati, karena jumlah kedai makanan serupa di kabupaten Pati terus meningkat dari hari ke hari. Fakta ini membuktikan bahwa Rahajeng Bakery, Catering dan Resto dapat bertahan hingga hari ini.

Salah satu fungsi manajemen kepegawaian adalah pendidikan dan pelatihan. Untuk memelihara sumber daya manusia yang baik dan memadai, pendidikan dan pelatihan menjadi sangat penting. Pegawai sebagai salah satu sumber daya perusahaan harus senantiasa berkembang melalui pendidikan dan pelatihan. Perusahaan akan terus berkembang dengan memiliki karyawan yang mampu, terlatih dan berkinerja tinggi untuk mencapai visi dan misi yang diharapkan. Sangat penting untuk merencanakan pelatihan dan kemudian menerapkannya pada pengetahuan terbuka. Pengetahuan, pemahaman dan lebih banyak pengalaman dari setiap karyawan tentang apa yang akan mereka lakukan. Menurut Sekula, pelatihan jangka pendek merupakan proses pendidikan yang sistematis dan terorganisir agar pegawai non eksekutif mempelajari keterampilan tertentu⁸

Berdasarkan observasi diketahui bahwa ada beberapa permasalahan mengenai sumber daya manusia di Rahajeng. Bakery, Catering & Resto yaitu; 1) Tingkat pendidikan yang belum sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan karena pihak Rahajeng belum sepenuhnya menerima karyawan yang sesuai dengan skill yang dimiliki, misalkan lulusan SD atau SMP yang diterima kerja di Rahajeng. Tingkat pendidikan yang tidak sesuai tersebut menjadikan timbulnya permasalahan yaitu karyawan sulit untuk menerima SOP dari perusahaan, selain itu membutuhkan waktu yang relatif lama agar karyawan bisa menerima standar operasional yang diberikan perusahaan, oleh karena itu perlu diadakan pelatihan-pelatihan bagi karyawan. Dari data awal penelitian jumlah karyawan di Rahajeng dilihat dari lulusan akademisi yaitu SD 5.8%, SMP 25.5%, SMA 61.5%, S1 7.7%. 2) Kurangnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Sudah ada pelatihan yang diberikan dari Pihak Rahajeng akan tetapi masih belum dirasa cukup untuk mengembangkan sumber daya

⁸ Nelson, *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bongkar Muat Barang Di Terminal Peti Kemas Cabang Panjang.*, *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol.3 No.1 Oktober 2012, 42

manusia. 3) Kinerja karyawan yang kurang optimal, meliputi kedisiplinan dan rasa tanggung jawab karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik mengambil studi tentang **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Perkembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Di Rahajeng Bakery, Catering & Resto Pati.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan yang ada, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rahajeng Bakery, Catering & Resto Pati ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rahajeng Bakery, Catering & Resto Pati ?
3. Apakah pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rahajeng Bakery, Catering & Resto Pati ?
4. Apakah tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengembangan SDM . berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rahajeng Bakery, Catering & Resto Pati ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan-pertanyaan di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Rahajeng Bakery, Catering & Resto Pati.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Rahajeng Bakery, Catering & Resto Pati.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh *pengembangan SDM* terhadap kinerja karyawan pada Rahajeng Bakery, Catering & Resto Pati.
4. Untuk menguji secara empiris tingkat pendidikan, pelatihan, pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan Rahajeng Bakery, Catering & Resto Pati.

D. Manfaat Penelitian

Penulis berharap agar hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara akademis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Mengembangkan wawasan keilmuan dan dapat bermanfaat bagi Ilmu Manajemen Bisnis dalam bidang tingkat pendidikan, pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan.
- b. Sebagai bahan dasar untuk penelitian selanjutnya dalam Manajemen Bisnis, khususnya mengenai pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada Rahajeng Bakery, Catering & Resto Pati.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian ini, penulis berharap agar dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi supervisor, manager ataupun pimpinan perusahaan dalam melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan referensi skripsi bagi mahasiswa selanjutnya, khususnya bagi mahasiswa jurusan Syariah (Manajemen Bisnis Islam).

E. Sistematika Penulisan

Skripsi yang penulisan susun ini tersendiri dari lima (5) bab, dimana masing-masing bab di bagi menjadi beberapa sub bab.

1. Bagian Awal

Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman nota, persetujuan pembimbing, halaman pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar table dan gambar abstraksi

2. Bagian Isi

Bagian isi ini terdiri dari beberapa bab yaitu :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang penelitian, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

- Bab II : Landasan Teori
Bab ini berisi tinjauan tentang yaitu tingkat pendidikan, pelatihan dan pengembangan SDM, hasil penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.
- Bab III : Metode Penelitian
Bab ini memberikan jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, penentuan jumlah sampel, urutan variabel penelitian, definisi operasional, teknik dan teknik pengumpulan data. Analisis data.
- Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan
Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu gambaran umum lokasi penelitian, gambaran umum responden, gambaran data penelitian dan hasil asumsi klasik, hasil uji statistik dan pembahasan. hasil penelitian dan pelaksanaan penelitian.
- Bab V : Penutup
Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran dan penutup.
3. Bagian Akhir
Dalam demikian ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.