

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini adanya perkembangan teknologi maupun perkembangan pengetahuan sangat berpengaruh terhadap penentuan kerja di masa yang akan datang, karena banyaknya persaingan dari keberadaan teknologi yang canggih maupun pengetahuan yang dimiliki seseorang dapat membawa perubahan tersendiri bagi kinerja setiap diri individu. Nantinya prestasi kinerja karyawan juga akan mempengaruhi tingkat penghasilan yang didapatkan oleh individu, dengan demikian seorang individu tersebut akan berfikir panjang tentang status posisi yang sedang dijalani, apakah mampu bertahan dan mampu meningkatkan kinerjanya atau sebaliknya, individu tersebut akan tergeser oleh individu yang lainnya yang lebih berkompeten. Setiap perusahaan baik yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri selalu berupaya mengelola manajemen sumber daya manusia dengan cara-cara profesional untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja, maka hadirnya karyawan yang memiliki motivasi, pendidikan dan pengalaman kerja sangat dibutuhkan.

PT. MNC Sky Vision KCP JOMBANG sendiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa penjualan TV satelit prabayar, perusahaan ini mulai beroperasi sekitar tahun 2008 dengan mengeluarkan produk pertama kalinya yakni indovision dengan menggunakan jasa satelit yang dapat memberikan layanan pendistribusian tayangan saluran-saluran televisi berlangganan lokal dan mancanegara di daerah sekitar Jombang sendiri. Seiring berkembangnya jaman yang semakin maju maka PT. MNC Sky Vision KCP JOMBANG juga

semakin berkembang dalam mengembangkan produknya, yang sekarang ini mempunyai tiga produk yakni Top TV, Oke vision, Indovision yang masing masing produk mempunyai kualitas tayang dan harga prabayar yang berbeda.

Setiap karyawan akan selalu berusaha bekerja dengan maksimal agar nantinya mampu mencapai hasil kinerja yang diharapkan. Pekerjaan yang dikerjakan dengan maksimal nantinya juga akan berpengaruh terhadap hasil kinerja seseorang di perusahaan, karena setiap kinerja yang baik nantinya akan dinilai dan menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mencapai prestasi kinerjanya di perusahaan tersebut.

PT. MNC Sky Vision KCP JOMBANG mempunyai jumlah keseluruhan 116 karyawan yang masing masing produknya memiliki 38 karyawan beserta posisi jabatannya, ditambah 2 karyawan sebagai *security*. Banyaknya karyawan juga mempengaruhi untuk mereka saling bersaing dalam proses memaksimalkan kinerjanya di perusahaan tersebut. Dari hasil wawancara terhadap karyawan di perusahaan sementara dapat dinyatakan bahwa dalam proses kinerja karyawan sendiri kurang maksimal dikarenakan beberapa hal, seperti karyawan yang mempunyai latar belakang yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan, selain itu karyawan harus benar benar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sedangkan perusahaan sendiri mempekerjakan karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Selanjutnya bagaimana pendapat karyawan terhadap kinerjanya akan membawa konsekuensi terhadap bagaimana seseorang tersebut melaksanakan tugasnya di perusahaan. Karyawan yang mempunyai pendapat terhadap kinerjanya secara positif cenderung dapat melaksanakan tugasnya dengan

maksimal, sehingga karyawan akan menghindari berbagai sikap dan perilaku kerja yang menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Dari hasil wawancara terhadap pimpinan perusahaan sementara juga dapat dikatakan bahwa untuk mencapai suatu kinerja yang baik dan maksimal harus bisa melaksanakan tugas perusahaan dari dasar artinya saat karyawan menginginkan kinerja yang maksimal karyawan harus mampu melalui tahapan tahapan kerja yang ada di perusahaan, contohnya saja untuk menjadi seorang senior pengawas lapangan sebelumnya karyawan tersebut harus mampu mengetahui kondisi dilapangan seperti sebelumnya pernah bekerja langsung di lapangan (tempat stan berjualan produk), supaya karyawan mampu untuk menjalankan tujuan maupun target dari perusahaan tersebut.

Selain itu juga faktor yang menghambat kinerja karyawan di perusahaan ini ialah minimnya prasyarat perusahaan yang belum terpenuhi, contohnya karyawan bisa langsung diterima bekerja dalam perusahaan karena perusahaan terpaksa menerima karyawan tersebut disebabkan perusahaan tidak menemukan seseorang yang memenuhi kriteria. Dari sinilah munculnya permasalahan kinerja karyawan karena ketika kemampuan kerjanya diabaikan maka kinerja yang didapatkan juga tidak bisa maksimal.

Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi. Di bawah ini merupakan salah satu bukti dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal yang salah satunya ialah motivasi yang kurang, yakni ditunjukkan dengan perilaku kerja yang malas, yang dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran karyawan sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Tingkat ketidakhadiran karyawan PT. MNC Sky Vision KCP
JOMBANG 2013-2015**

Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Hari kerja efektif (hari)	Absensi (dari semua karyawan)		
			Izin	alpa	jumlah
2013	121	288	10	19	29
2014	118	288	14	21	35
2015	116	288	17	23	40

Sumber : Data PT MNC Sky Vision KCP JOMBANG

Jika dilihat dari Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki pendapat negatif terhadap kinerjanya, karyawan tersebut akan melakukan aksi pemogokan kerja, dan ketidakhadiran yang nantinya dapat mempengaruhi pencapaian kinerja perusahaan, seperti yang dilakukan oleh beberapa karyawan di perusahaan ini. Seperti yang sudah ditunjukkan tabel di atas bahwasanya setiap tahunnya jumlah absensi semakin meningkat dari tahun ke tahun. Selain itu juga ada beberapa hal yang akan mempengaruhi kinerja pada karyawan diantaranya adalah motivasi karyawan, pendidikan serta pengalaman kerja karyawan. Nantinya penilaian kinerja ini sangatlah penting bagi karyawan yang memang ingin mencapai tujuan organisasi perusahaan, dengan latar belakang sesuai dengan kriteria perusahaan yang diharapkan mampu untuk membantu memperbaiki kinerja karyawan di perusahaan.

Motivasi sangatlah dibutuhkan untuk memotivasi diri seorang karyawan. Karena karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi adalah karyawan yang mampu bersaing dengan pendatang pendatang lain yang dianggap lebih berkompeten dengan membekali diri serta motivasi diri bahwa individu tersebut harus mempunyai peningkatan kinerja untuk masa yang akan datang, agar mampu memenuhi kebutuhan organisasi perusahaan. Perusahaan melihat motivasi karyawan bukan hanya dari segi tingkat kehadiran saja tetapi juga semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya seperti berikut ini adalah data penjualan yang menunjukkan menurunnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Tabel 1.2 Target penjualan PT. MNC Sky Vision KCP JOMBANG 2013-2015

No	Tahun	Rencana penjualan perusahaan (item)	Realisasi penjualan karyawan (item)	Selisih (item)	prosentase
1	2013	96	78	18	74,88 %
2	2014	96	66	30	63,36 %
3	2015	96	64	32	61,44 %

Sumber : Bagian Admin penjualan PT MNC Sky Vision KCP JOMBANG

Pada hasil wawancara terhadap pimpinan perusahaan sementara dapat dinyatakan bahwa karyawan PT. MNC Sky Vision KCP JOMBANG memiliki motivasi yang rendah dilihat dari kinerja para karyawannya yang tidak maksimal, seperti karyawan yang malas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga jarang mendapatkan target penjualan pada perusahaan, karena pada posisi karyawan seperti pada bagian SFL (Sales Front Liner) sangatlah dituntut untuk

mendapatkan target penjualan minimal 2 penjualan produk perusahaan dalam seminggu kerja, kenyataannya seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 1.2 bahwa masih banyak SFL (Sales Front Liner) yang tidak mendapatkan jumlah penjualan yang sesuai dengan target, sehingga tidak memenuhi rencana penjualan.

Selain itu kurangnya motivasi juga dapat dilihat dari hasil wawancara terhadap pimpinan bahwa ada karyawan bagian SFL (Sales Front Liner) yang sering meninggalkan tempat stan penjualan tanpa ada konfirmasi alasan yang jelas kepada atasan, penyebab kurangnya bersemangat kerja karyawan-karyawan ini adalah karena kecilnya tunjangan yang diperoleh, serta pengawasan dari bagian perusahaan yang kurang maksimal, sehingga karyawan semakin bermalas-malasan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Perusahaan saat ini berlomba lomba dalam memilih karyawan dengan berbagai syarat maupun prosedur yang harus dipenuhi, seperti contohnya dalam melampirkan surat lamaran kerja yang harus dilengkapi dengan riwayat hidup maupun riwayat pendidikan individu tersebut, dari sinilah perusahaan akan memilah dan mempertimbangkan mana yang lebih mampu memenuhi syarat kriteria yang dicari dengan pertimbangan salah satunya ialah daftar riwayat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan. Nantinya hal tersebut juga akan menjadi bahan pertimbangan karyawan tersebut mampu bergabung dengan perusahaan atau tidak, dan dari situ juga nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut agar mampu memenuhi keinginan perusahaan.

Sumber daya manusia yang mempunyai tingkat pendidikan yang rendah ataupun mempunyai keahlian yang rendah pula nantinya akan tergeser dengan sumber daya manusia lainnya yang lebih berkompeten, pada saat era seperti ini sangatlah susah untuk masuk dalam dunia kerja maupun bisnis karena semua

melalui syarat maupun kriteria yang di inginkan perusahaan ataupun lembaga instansi, kemudian yang memenuhi kriteria lah yang akan mendapat posisi yang telah disediakan oleh perusahaan.

. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting, karena dengan pendidikan seseorang mempunyai keahlian sebagai dasar dalam dunia kerja dan dapat dengan mudah mengembangkan kinerja dalam bidangnya. Karena pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan, pendidikan dan pengalaman kerja merupakan langkah awal untuk melihat keahlian seseorang. Dengan didukung adanya latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka dari sinilah sumber daya manusia mulai bersaing dalam dunia kerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang di inginkan dalam suatu perusahaan maupun lembaga organisasi .

Dari hasil wawancara sementara yang dilakukan dapat dinyatakan bahwa bukan hanya motivasi yang menjadi satu satunya permasalahan yang ada pada perusahaan, akan tetapi ada permasalahan lain seperti tingkat pendidikan yang melatar belakangi beberapa karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan rata rata hanya mengandalkan lulusan dari SMA padahal dari beberapa posisi seperti pada bagian teknisi membutuhkan karyawan dengan lulusan SMK, dan dari banyaknya karyawan tersebut sudah berkerja untuk perusahaan dalam jangka waktu yang lama, dan jabatan selama mereka bekerja di perusahaan tersebut tidak ada peningkatan.

Tentu semakin lama tingkat kompetensi semakin tinggi pula persaingan antar pegawai dalam dunia kerja. Maka dibutuhkanlah sebuah tingkat pendidikan yang lebih mumpuni, yang lebih mampu bersaing untuk mengembangkan diri mereka memasuki dunia keorganisasian dengan lebih baik. Pendidikan seorang

karyawan memang sangat berpengaruh dalam penentuan kinerja karyawan, karena nantinya perusahaan akan memberi kesempatan penilaian kinerja bagi mereka yang mampu melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Selain itu perusahaan beranggapan bahwa karyawan yang mempunyai latar belakang pendidikan yang tinggi dinilai mempunyai keahlian kerja yang lebih dan nantinya dapat mencapai target organisasi perusahaan.

Dari hasil wawancara terhadap pimpinan perusahaan yang menunjukkan jumlah keseluruhan karyawan PT. MNC Sky Vision KCP JOMBANG yang masing-masing mempunyai tingkat pendidikan yang berbeda mulai dari SMA sampai S1. Dari tingkat pendidikan itulah yang melatarbelakangi mereka diterima di perusahaan tersebut. Seperti dari tingkat pendidikannya saja dapat diketahui bahwa semakin tinggi pendidikan yang dilampaui maka semakin tinggi pula posisi jabatan yang dicapai. Dari sinilah yang nantinya akan menganalisis tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini. Diharapkan hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh tingkat yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang bertujuan dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Pada era globalisasi sekarang ini juga tidak menutup kemungkinan bagi mereka yang berpendidikan rata-rata namun mereka adalah golongan orang-orang yang mempunyai kemampuan lebih seperti halnya orang yang lulus dari sekolah kejuruan pasti mereka mempunyai kemampuan/keterampilan yang lebih di bidangnya, contoh seharusnya bagian teknisi membutuhkan karyawan yang sesuai bidangnya. Selain itu ada salah satu faktor yang mempengaruhi

seseorang dinilai kinerjanya dalam perusahaan ialah pengalaman kerja seseorang sebelumnya.

Dengan adanya pengalaman kerja mereka dapat terbantu, dan memulai memotivasi diri mereka dalam memasuki dunia kerja untuk mendapatkan tujuannya dalam hal bersaing dalam dunia kerja. Selain hal di atas ada yang lebih penting untuk dapat melihat kemampuan seseorang yakni lama kerja, promosi karyawan didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan.

Selain permasalahan permasalahan di atas dari hasil wawancara juga didapatkan pernyataan bahwa karyawan seperti pada bagian teknisi yang kurang cekatan dan kurang mampu mengoperasikan *hardware* seperti tidak dapat menginstalasi dekoder dan parabola yang disediakan perusahaan. Dari sini dapat dinyatakan bahwa timbulnya permasalahan karena rata rata karyawan pada perusahaan ini tidak mempunyai pengalaman kerja yang sesuai, seperti tidak mempunyai pengalaman kerja di bidang elektro yang dibutuhkan sehingga menghambat kinerja, yang kemudian berpengaruh pada tujuan organisasi perusahaan.

Apabila dalam mempekerjakan karyawan yang salah maka perusahaan juga yang akan dirugikan karena mempekerjakan individu yang tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dari sinilah nantinya karyawan yang mempunyai motivasi, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja yang sesuai diharapkan nantinya akan mampu mempengaruhi kinerja di perusahaan.

Karyawan yang mempunyai kemampuan menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat akan mendapatkan *insentive* yang tinggi, selain itu juga tidak jarang ada kalimat yang menyatakan bahwa semakin tinggi pendidikan yang ditempuh maka semakin tinggi pula kesempatan untuk bersaing dalam dunia

kerja dikarenakan kemampuan, wawasan dan pengalaman dinilai lebih atau mempunyai nilai plus dibidangnya masing masing.

Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk memilih judul penelitian **“PENGARUH MOTIVASI, PENDIDIKAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MNC SKY VISION KCP JOMBANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. MNC Sky Vision KCP JOMBANG?
2. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. MNC Sky Vision KCP JOMBANG?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. MNC Sky Vision KCP JOMBANG?
4. Apakah motivasi, pendidikan, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. MNC Sky Vision KCP JOMBANG?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. MNC Sky Vision KCP JOMBANG .
2. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. MNC Sky Vision KCP JOMBANG.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. MNC Sky Vision KCP JOMBANG.
4. Untuk mengetahui pengaruh simultan antara motivasi, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. MNC Sky Vision KCP JOMBANG.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan.

2. Bagi Penulis

Peneliti dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan kondisi sebenarnya, serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan antara judul skripsi dengan kenyataan yang sebenarnya di lapangan.

3. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi tambahan kepustakaan dan informasi sehingga dapat menjadi perbandingan bagi mahasiswa dalam menyusun penelitian.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian di bidang yang sama.