

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian.

Suatu keberhasilan Instansi/organisasi tidak hanya ditentukan dengan modal atau sarana yang diberikan oleh perusahaan, tetapi juga adanya ketersediaan sumber daya manusia yang memadai. Masing-masing organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil, juga ada kemauan dan mempunyai kapabilitas bekerja yang efektif dan efisien. Kecakapan dan kemampuan akan berkurang jika tidak diikuti oleh etiket kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mencapai tujuan. Untuk mewujudkan semua itu, perusahaan membutuhkan peningkatan sumber daya manusia selaku rencana dan pelaksana dalam organisasi, dengan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Tujuan dari Pendidikan dan pelatihan sendiri adalah menambah kecakapan dan kemampuan karyawan untuk permintaan.

Peran Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh dalam kesuksesan dan terwujudnya suatu organisasi yaitu mendasari instansi untuk melangsungkan pemeliharaan SDM yang diselenggarakan melalui serangkaian program atau kegiatan yang bersifat menambah pengetahuan dan keterampilan SDM. Sumber Daya Manusia (SDM) yang trampil dan ahli dalam melakukan tugasnya dalam pekerjaan akan memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi (Halimah, 2016).

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyamakan antara tugas dan pekerjaan dengan kapabilitas atau keahlian dari setiap karyawan serta menjadikan usaha untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Pemberian pendidikan dan pelatihan berperan penting dalam upaya mengembangkan kinerja karyawan sebab walau bagaimanapun juga baiknya perencanaan serta tertibnya pengorganisasian bukan berarti mampu mengatur Bergeraknya orang-orang agar mereka suka dan mau bekerja tanpa adanya unsur paksaan. Pemberian Pendidikan dan Pelatihan yang baik didalam suatu organisasi harus dapat memberikan keinginan dari karyawan. Dengan kata lain, pelatihan dan pengembangan merupakan proses berkelanjutan dalam meningkatkan kaliber karyawan. Suatu tujuan utama dari pelatihan adalah menghilangkan kekurangan, baik yang ada

sekarang maupun yang akan datang (antisipasi), yang menyebabkan karyawan bekerja di bawah tingkat yang diinginkan.

Pelatihan untuk peningkatan performa sangat penting bagi perusahaan-perusahaan dengan tingkat produktivitas yang tepat atau menurun. Ini juga penting bagi perusahaan yang dengan cepat menggunakan teknologi baru. Pelatihan dan pengembangan merupakan sebuah faktor yang sangat penting dalam bisnis sekarang ini, karena perubahan lingkungan sekitar dan perubahan dari harapan atau ekspektasi konsumen. Sosialisasi, pelatihan dan pengembangan dapat memperkuat tingkat komitmen para karyawan pada perusahaan dan meningkatkan persepsi mereka bahwa perusahaan merupakan tempat yang baik dan tepat untuk bekerja. Komitmen yang lebih kuat ini akan dapat mengurangi perputaran dan absensi (*absenteeism*), dengan demikian akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Seringkali pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan-perusahaan tidak mencapai tujuan yang ingin dicapai dengan melaksanakan pelatihan tersebut. Sehingga pelatihan tersebut akan menjadi sia-sia. Pelatihan yang efektif dapat dicapai dengan pemosisian program pelatihan secara utuh dalam kerangka perencanaan manajemen strategis dan dilakukan tahapan-tahapan teratur. Kecakapan atau keterampilan kerja dapat ditingkatkan melalui pemberian motivasi yang tepat, bukan tergantung kepada alat-alat atau sarana yang modern dan kebebasan yang diberikan oleh pimpinan saja, disamping keterampilan dan kecakapan kerja juga dapat ditingkatkan melalui dorongan dari organisasi untuk mengarahkan supaya sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi.

Faktor penting yang terkait dengan pelatihan adalah penggunaan metode modern dan teori pembelajaran baru. Mengingat pentingnya sumber daya manusia terhadap proses pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, maka yang bersangkutan harus berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui kemampuan kerja mereka. Robbins dan Judge (2015:35) mendefinisikan bahwa, "Kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan". Dengan demikian karyawan dengan kemampuan kerja yang baik pasti memiliki kinerja yang baik pula, sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki. Kemampuan setiap individu harus

dikembangkan secara berkelanjutan, salah satunya melalui pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan.

Menurut Drs. Jan Bella dalam Hasibuan (2013:70), pendidikan dan pelatihan yaitu proses 3 peningkatan keterampilan kerja baik secara teknis maupun manajerial. “Pendidikan bertujuan untuk pembangunan negara secara keseluruhan melalui penyediaan tenaga kerja yang terampil” (Havelock dan Huberman dalam Ahmadi, 2016:43). Dengan kata lain, pendidikan merupakan modal yang harus dimiliki seseorang agar lebih siap menghadapi berbagai pekerjaan yang diberikan. Sedangkan, “Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan masa sekarang” (Swasto, 2011:65). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah usaha untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan terhadap pelaksanaan pekerjaan seorang karyawan.

PT *Petrolink Services* Indonesia atau *Petrolink* adalah perusahaan teknologi berbasis pengguna yang fokus dan berkomitmen untuk menemukan cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas bagi perusahaan minyak dan gas di seluruh dunia. PT *Petrolink Services* Indonesia memiliki karyawan yang tidak hanya dari Indonesia tetapi juga berbagai macam negara yang menjadikan perusahaan ini global. Oleh karena itu, salah satu permasalahan utama dalam perusahaan global adalah bahasa, karena banyak karyawan dari berbagai penjuru dunia yang menggunakan bahasa Inggris. Berikut presentase jumlah karyawan berdasarkan bahasa utama yang dipakai.

Tabel 1.1 Data Bahasa Karyawan

No	Bahasa	Tahun	
		2021	2022
1.	English	25%	10%
2.	Indonesia	75%	90%

Sumber: Data di Olah (2022)

Berdasarkan data tersebut, penelitian ini lebih menekankan pada kinerja karyawan pada perusahaan global. Maka dari itu, pendidikan dan pelatihan menjadi suatu variabel yang dapat mengembangkan potensi dan kinerja karyawan menjadi

lebih baik dan memberikan motivasi kepada karyawan dalam mengenyam pendidikan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Berdasar latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka peneliti tertarik untuk memilih judul, **“Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Petrolink Services Indonesia”**. Dalam penelitian ini penulis mencoba untuk menganalisis seberapa berpengaruh setiap variabel yang diteliti terhadap kinerja karyawan pada PT Petrolink Services Indonesia.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah ditampilkan pada latar belakang masalah maka permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Petrolink Services Indonesia?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Petrolink Services Indonesia?
3. Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Petrolink Services Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian Berdasarkan perumusan masalah sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT Petrolink Services Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Petrolink Services Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Petrolink Services Indonesia.

D. Kegunaan Penelitian

Ada pun beberapa kegunaan dilakukannya penelitian adalah sebagai berikut :

1. Teoritis

Penelitian ini mampu menjadi rujukan dalam meningkatkan model penelitian tentang pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan cakupan yang lebih luas lagi.

2. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengembangan ilmu pengetahuan, serta menjadi referensi kepada para peneliti lain yang melaksanakan penelitian dengan judul pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik untuk peneliti dan sebagai bahan pertimbangan PT *Petrolink Services* Indonesia dalam kepustakaan khususnya dengan memperhatikan pendidikan dan pelatihan yang dapat menjadi acuan terkait dengan topik yang sama.

