

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam suatu perusahaan yang memiliki peran penting baik secara individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan. Peran Sumber daya manusia sangat penting untuk mengelola segala sumber daya yang dimiliki perusahaan agar dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya baik secara individu maupun kelompok, untuk itu maka setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja merupakan kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan atau perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan selama waktu periode tertentu. Kinerja dalam organisasi merupakan dari berhasil atau tidak tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik dapat dihasilkan oleh karyawan yang memiliki pengalaman yang cukup dan tingkat pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya.

Tingkat pendidikan merupakan hal yang dapat menjadi jembatan dalam meningkatkan daya pikir serta keterampilan karyawan yang nantinya akan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tingginya tingkat pendidikan karyawan akan memudahkan seseorang untuk berkarir dan dapat mengimplementasikannya dalam perilaku sehari-hari. Pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru. Tingkat pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai

dan kemauan yang dikembangkan. jenjang pendidikan diklasifikasikan dalam beberapa tahap diantaranya yakni pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

Masalah tingkat pendidikan menjadi penting karena pendidikan dapat mempengaruhi kehidupan seseorang dan masyarakat secara keseluruhan, tingkat pendidikan yang tinggi dapat membuka peluang kerja yang lebih baik dan dapat meningkatkan kesejahteraan yang memperbaiki kualitas hidup seseorang dan masyarakat.

Disamping hal tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai, pengalaman kerja juga sangat dibutuhkan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan penting juga untuk fokus pada peningkatan pengalaman mereka ditempat kerja hal ini dapat dicapai melalui berbagai strategi seperti menyampaikan komunikasi yang baik, mempromosikan keragaman, memberikan pekerjaan yang bermakna.

Pengalaman kerja merupakan ilmu yang diperoleh seseorang melalui kemampuan yang dimiliki dalam melakukan tugas yang dilakukan selama bekerja. Untuk meningkatkan pengalaman kerja, seseorang dapat melakukan berbagai kegiatan seperti mengambil tanggungjawab yang baru, belajar dari kesalahan dan mencari umpan balik dari rekan kerja dan atasan. Oleh karena itu, pengalaman kerja merupakan tingkat pengetahuan dan keterampilan seseorang dapat diukur dari jumlah waktu yang dihabiskannya untuk bekerja.

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja dapat membuka peluang bagi suatu organisasi. untuk mengembangkan kreativitas dan aktivitas, individu dengan pengalaman kerja yang dapat berharga. pengalaman kerja dapat membantu individu mengembangkan keterampilan pemecahan masalah karyawan dan menjadi kreatif karena dapat memunculkan ide dan inovasi baru yang dapat menguntungkan organisasi. Selain itu, organisasi dapat mendukung kreativitas karyawannya dengan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung,

menghargai ide-ide kreatif dan mendorong karyawan untuk mengambil resiko dan mencoba hal-hal yang baru.

Pengalaman kerja menjadi penting karena dapat mempengaruhi kemampuan dan kinerja karyawan. Pengalaman kerja yang tinggi dapat membantu karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan dalam bidang pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kemampuan kerja dan produktivitas karyawan. Selain itu, pengalaman kerja juga dapat membantu karyawan untuk memperoleh kesempatan kerja yang lebih baik dan menduduki jabatan yang lebih tinggi diperusahaan.

PT. Paxel Algorita Unggul adalah perusahaan jasa pengiriman paket yang berbasis teknologi di Indonesia yang sedang berkembang dan menerapkan sistem manajemen sesuai dengan standar Internasional agar mampu bersaing. PT. Paxel Algorita Unggul memiliki misi memberdayakan penerima untuk memiliki control besar dalam pengiriman dan berusaha, membuat pengalaman pengiriman menyenangkan setiap saat melakukan langkah pertama untuk saling melayani dan juga memperlakukan sesama rekan kerja dengan penuh hormat dan perhatian, membantu semua keluarga paxel menjadi sukses dengan belajar dan mengatasi kesulitan.

PT. Paxel Algorita Unggul dalam operasional menggunakan Teknologi Location Base Service adalah aplikasi yang bergantung pada lokasi tertentu. Teknologi positioning system yang merupakan Teknologi yang digunakan untuk menentukan posisi suatu objek diruang angkasa atau bumi. Teknologi dapat memberikan informasi dengan akurat yakni akurat meter hingga sub milimeter, sehingga pengguna dapat memperoleh informasi lokasi sesuai dengan kebutuhan. PT. Paxel Algorita Unggul berdiri sejak tahun 2017, saat ini memiliki 61 cabang dengan total keseluruhan karyawan 1400 diseluruh Indonesia, dengan kapasitas pengiriman 3 juta pertahun. PT. Paxel Algorita Unggul melayani pengiriman paket barang atau jasa dari seluruh layanan di Indonesia, PT. Paxel Algorita Unggul yakni terinspirasi oleh generasi urban dan bertujuan untuk memberikan

pengalaman terhubung dan sosial bagi pelanggannya. PT Paxel berkomitmen untuk menyelesaikan tantangan jarak jauh di Indonesia sekaligus sosial.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara Bapak Sidik selaku manager PT. Paxel Algoritma Unggul yang ditemukan permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia yaitu:

1. Tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan perkembangan pekerjaan
2. SOP pengelolaan SDM dalam devisi pengiriman masih belum bisa berjalan dengan baik salah satunya tingginya keluhan konsumen
3. Karyawan sering menggunakan uang perusahaan (uang cod customer)
4. Sebagian besar karyawan belum berpengalaman/fresh graduate

Tabel 1 Tingkat Pendidikan Karyawan PT Paxel Algoritma Unggul

Tingkat Pendidikan	Jumlah
SMA	33
D3 (Diploma)	39
S1 (Sarjana)	8
S2 (Pasca Sarjana)	5
Jumlah	85

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tingkat pendidikan dan pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Paxel Algoritma Unggul”**.

1.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, perlu kiranya dilakukan pembatasan masalah. Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah

hanya berkaitan dengan Tingkat Pendidikan, Pengalaman kerja dan kinerja karyawan PT Paxel Algorita Unggul cabang Kota Tangerang tahun 2023”

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Paxel Algorita Unggul cabang Kota Tangerang?
2. Bagaimana Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Paxel Algorita Unggul cabang Kota Tangerang?
3. Seberapa besar Tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Paxel Algorita Unggul cabang Kota Tangerang

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan, adalah sebagai berikut pada PT Paxel Algorita Unggul:

1. Untuk menganalisis pengaruh Tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT Paxel Algorita Unggul cabang Kota Tangerang.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Paxel Algorita Unggul cabang Kota Tangerang.
3. Untuk menganalisa pengaruh secara simultan tingkat pendidikan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan pada PT Paxel Algorita Unggul Cabang Kota Tangerang.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menjadi referensi penelitian yang akan dipergunakan selanjutnya yang berkaitan dengan, khususnya dalam tingkat pendidikan, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Poxel Algorita Unggul cabang Kota Tangerang sebagai bahan pertimbangan dan referensi untuk memahami perilaku individu agar selaras dengan tujuan organisasi serta untuk pengambilan keputusan dalam mengatur sistem pengelolaan.

