

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penjualan sepeda motor di Indonesia masih sangat menjanjikan. Penurunan suku bunga ditengarai menjadi salah satu pemicu naiknya penjualan sepeda motor dengan system kredit. Pemicu yang lain adalah gencarnya pabrikan sepeda motor mengeluarkan produk dengan teknologi dan desain baru. Munculnya produk baru biasanya membuat orang tergoda. Mereka pun kemudian mengganti sepeda motor yang lama dengan yang baru. Hadirnya lembaga pembiayaan (*multifinance*) yang memberikan fasilitas kredit sepeda motor juga disinyalir menjadi salah satu penyebab naiknya angka penjualan sepeda motor. Lembaga ini sangat berperan dalam menaikkan angka penjualan sepeda motor di Indonesia. Apalagi kini, 90% dari seluruh penjualan sepeda motor melalui kredit.

Leasing di Indonesia mulai muncul pertama kali pada tahun 1974. Pada awal kemunculan leasing ini tidak menunjukkan suatu perkembangan yang berarti. Hingga tahun 1980 jumlah perusahaan-perusahaan leasing yang ada hanya sebanyak 5 buah. Setelah itu di tahun 1981 meningkat menjadi 8 buah perusahaan. Perkembangan ini mencapai puncaknya pada akhir tahun 1984 dengan jumlah perusahaan sebanyak 48 buah. Hal yang sangat mengembirakan adalah peningkatan ini juga diikuti dengan peningkatan besarnya kontrak *leasing* yaitu sebesar Rp 436,10 milyar. perkembangan tersebut bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Pertumbuhan Perusahaan Leasing di Indonesia

Tahun	Jumlah Perusahaan Leasing	Besar Kontrak/Rp
1980	5	22,6
1981	8	324
1982	17	135,6
1983	35	277,1
1984	48	436,1

Sumber : <http://www.wacaan.co.vu/2013/04/sejarah-leasing-diindonesia.html>

Dalam tiga tahun belakangan ini industri *multifinace* mengalami perkembangan yang berarti. Menurut Asosisasi Perusahaan Pembiayaan Indonesia (APPI) rata-rata pertumbuhan industri pembiayaan sekitar 15% per tahun. Hal ini di dukung oleh kondisi ekonomi di dalam negeri yang memulai membaik dengan turunya suku bunga BI rate pada level 8% pada tahun 2007 lalu turut mendorong pertumbuhan multifinance, sebab pertumbuhan industri pembiyaan di indonesia selama ini masih mengandalkan sewa guna usaha (*Leasing*) dan pembiayaan konsumen (Pembiayaan mobil dan sepeda motor) dengan kontribusi mencapai 95% dari total pembiayaan.

Data Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia (AISMI) menunjukkan tren peningkatan pembelian sepeda motor selama lima tahun terakhir (2010-2015). Angka penjualan sepeda motor tumbuh rata-rata sebesar 15% per tahun. Indikator kenaikannya bisa dibaca pada angka penjualan tahun 2010 sebesar 7.368.616 unit dari penjualan tahun sebelumnya sebanyak 5.881.777 unit (naik 25,8%). Sedangkan pada tahun 2011, angka penjualannya mencapai 8.028.267 unit (naik 11 %) dari penjualan tahun 2010 sebesar 7.368.616 (naik 25,7%) dan tahun 2012 sebesar 7.137.663 unit.

Tabel 1.2
Data Penjualan Sepeda Motor Di Indonesia

Tahun	Penjualan (Rupiah)	Prosentasi Kenaikan
2010	7.368.616	25,80%
2011	8.028.267	11%
2012	7.137.663	-8,9%
2013	7.743.879	10,8%
2014	7.867.195	11%

Sumber: Data diolah dari Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia (AISMI). <http://www.aisi.or.id/statistic/>. Tahun 2015.

Kinerja menurut Rivai (2009 : 14) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja menurut Mangkuprawira dan Vitayala (2007:89) merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Definisi lain mengenai kinerja menurut Nawawi (2006: 63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melalui pengembangan karyawan yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan Ambar dan Rosidah, (2003: 175). Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para karyawan harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai

untuk jabatannya sehingga karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Anwar, 2005:67).

Menurut , Nasution (2000 ; 71) Pendidikan adalah suatu proses, teknis dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Menurut Mill (salah seorang failusuf Bangsa Inggris yang hidup sekitar tahun 1806-1873 M) mengatakan : “Pendidikan itu meliputi segala sesuatu yang dikerjakan oleh seorang untuk dirinya atau yang dikerjakan oleh orang lain untuk dia, dengan tujuan mendekatkan dia kepada tingkat kesempurnaan.”

Aristoteles (filosof terbesar dari Yunani 184 SM) mengatakan bahwa : “Pendidikan itu ialah menyiapkan akal untuk pengajaran, sebagaimana disiapkan tanah tempat persemaian benih. Dia mengatakan bahwa di dalam diri manusia ada dua kekuatan yaitu pemikiran kemanusiaannya dan syahwat kehewaniyahnya. Pendidikan itu adalah alat yang dapat membantu kekuatan pertama untuk mengalahkan kekuatan yang kedua.”

Pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang. Westerman dan Donoghue (1997:87) memberikan pengertian pelatihan sebagai pengembangan secara sistematis pola sikap/pengetahuan/keahlian yang diperlukan oleh seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memadai.

Menurut Captureasia (2009:35) pelatihan adalah suatu proses belajar mengenai sebuah wacana pengetahuan dan keterampilan yang ditujukan untuk penerapan hasil belajar yang sesuai dengan tuntutan tertentu.

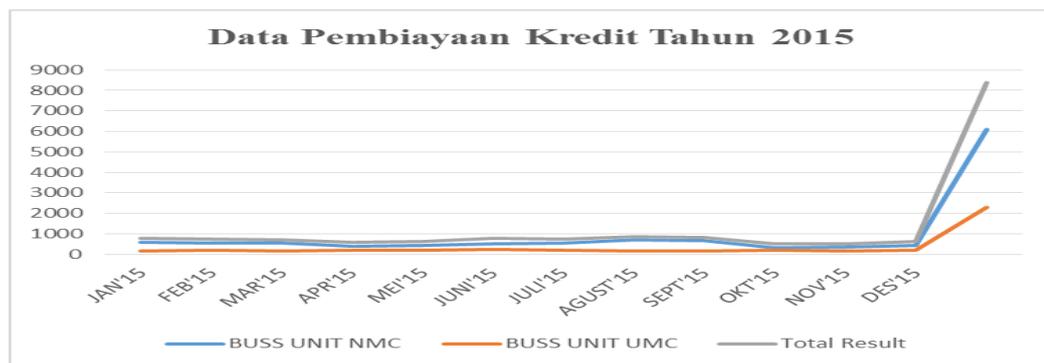
Sastrohadiwiryono (2005: 163) pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang – kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*). Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu.

Nitisemito (2000 : 86) pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya. Pengalaman kerja merupakan suatu bagian yang penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang, tetapi hal tersebut juga tergantung pada pendidikan serta latihan. Pengalaman serta latihan ini akan diperoleh melalui suatu masa kerja. Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan selain itu dengan pengalaman dan latihan kerja yang dilakukan oleh pegawai, maka pegawai akan lebih mudah dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan

Pada tahun 2010, PT Central Santosa Finance didirikan dengan keyakinan untuk menjadi lembaga pembiayaan pilihan utama dalam industri otomotif di

Indonesia, khususnya dalam industri kendaraan roda dua. Melalui ijin Kementerian Keuangan No. KEP-523/KM.10/2010 yang terbit pada tanggal 3 September 2010 dan beroperasi sejak tanggal 17 September 2010, maka sebagai bagian dari grup bank swasta terbesar di Indonesia yaitu Bank BCA, perusahaan terus melebarkan bisnis unitnya dengan terus menciptakan keunggulan kompetitif sehingga dapat memberikan solusi dan manfaat terbaik bagi konsumen, ATPM, Jaringan Dealer, para Pemegang Saham, dan segenap Karyawan perusahaan.

PT Central Sentosa Finance Salah satu perusahaan pembiayaan kredit roda dua yang berkembang dan memerlukan SDM yang berkualitas didalamnya. Penggunaan kendaraan roda dua atau sepeda motor di kalangan masyarakat dewasa ini sudah semakin meningkat. Salah satunya di buktikan oleh permintaan pembiayaan kredit sepeda motor yang naik selama tahun 2015



Sumber : PT Central Sentosa Finance Cabang Mojokerto

Gambar 1.1
Grafik Pembiayaan Kredit Tahun 2013

Minat akan sepeda motor tersebut tidak dapat diimbangi dengan peningkatan daya beli masyarakat. Daya beli masyarakat yang terbatas ini membuat semakin berkembangnya pilihan jasa pembiayaan secara kredit, khususnya dalam pembelian sepeda motor secara kredit.

PT. Central Santosa Finance Cabang Mojokerto pada tahun 2014 memiliki 40 karyawan bagian marketing dengan tingkat masuk kerja pada bulan yang berbeda-beda. Para karyawan tersebut juga beragam ada yang masih *fresh graduate* dan ada pula yang sudah memiliki pengalaman kerja. Dan ada pula yang sudah pernah menerima pelatihan dibidang marketing dan ada pula yang belum pernah sama sekali mendapatkan pelatihan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melalui pengembangan karyawan yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (Ambar T.S dan Rosidah, 2003: 175). Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para karyawan harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya Anwar, (2005:67).

Karyawan PT Central Santosa Finance Cabang Mojokerto bagian marketing yang senior dan sudah mempunyai pengalaman kerja yang baik dan mampu mencapai target yang di tentukan oleh perusahaan, mereka juga memberikan pelatihan di lapangan secara langsung kepada karyawan yang baru masuk. Dengan cara pendampingan langsung bimbingan mental dan cara survei langsung ke calon nasabah di lapangan selama seminggu digedung PT Central Santosa Finance Cabang Mojokerto. Dengan demikian proses pelatihan secara langsung di lapangan oleh senior lebih di pahami dan di mengerti caranya bagaimana bekerja sebagai marketing di perusahaan pembiayaan kredit motor.

Karyawan bagian marketing minimal jenjang pendidikannya adalah sarjana dan tidak spesifik jurusan tertentu semua jurusan di terima sebagai marketing di PT Central Santosa Finance Cabang Mojokerto, memberikan pendidikan selama seminggu tentang pemasaran terutama kiat - kiat mencari nasabah dan mempertahankan hubungan baik dengan calon nasabah dan nasabah yang sudah ada kepada karyawan bagian marketing untuk meningkatkan target perusahaan.

Karyawan yang sudah lama masa bekerjanya dan mampu bekerja sesuai dengan target tidak lepas dari pelatihan langsung oleh kepala bagian marketing di setiap bulan setelah di evaluasi hasil kerja mereka bersama baik yang sesuai target maupun belum mencapai target yang di tentukan oleh kepala bagian masing-masing marketing, dan kepala bagian marketing di cabang juga mendapat pelatihan dan pendidikan dari kantor pusat.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT Central Santosa Finance (BCA Group) cabang Mojokerto”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pendidikan karyawan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT Central Santosa Finance cabang Mojokerto?

2. Apakah pelatihan karyawan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT Central Santosa Finance cabang Mojokerto?
3. Apakah pengalaman kerja karyawan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT Central Santosa Finance cabang Mojokerto?
4. Apakah pendidikan, pelatihan, dan pengalaman Kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT Central Santosa Finance cabang Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT Central Santosa Finance cabang Mojokerto
2. Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT Central Santosa Finance cabang Mojokerto
3. Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT Central Santosa Finance cabang Mojokerto
4. Untuk mengetahui pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT Central Santosa Finance cabang Mojokerto

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Perusahaan

1. Diharapkan agar melalui penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran atau sebagai bahan masukan untuk perusahaan dan rekomendasi yang bersifat saran untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Menginformasikan kepada perusahaan seberapa pentingnya pengaruh kinerja pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Sebagai sumber referensi dan sumber informasi mengenai pendidikan dalam perusahaan
2. Sebagai sumber referensi dan sumber informasi mengenai pelatihan dalam perusahaan
3. Sebagai sumber referensi dan sumber informasi mengenai pengalaman kerja dalam perusahaan
4. Sebagai sumber referensi penelitian sejenis ataupun untuk pengembangan penelitian selanjutnya dari pihak lain.