

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi, sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya, karena manusia sebagai perencana, pelaku, dan penentu tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan. SDM ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan. Sumber daya manusia ini merupakan hal penting dalam sebuah lembaga atau perusahaan. Peran SDM sangat penting untuk kemajuan dan perubahan perusahaan. Dikarenakan SDM mempengaruhi keefektifan dan keefisienan peran, fungsi dan tujuan perusahaan. Perusahaan yang dikelola dengan baik dan didukung oleh SDM serta fasilitas dan peralatan produksi yang memadai, maka tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Perusahaan yang maju adalah perusahaan yang telah mendapatkan peran aktif pekerja secara maksimal. Para pekerja yang secara total mengabdikan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan perusahaan. Dengan kata lain semua orang yang terlibat harus secara aktif bergerak untuk memajukan perusahaan dan hal-hal tersebut hanya dapat dicapai jika semua pihak berprestasi pada bidangnya.

Selain itu karena pergeseran lingkungan bisnis yang sangat kompetitif membuat perusahaan harus dapat menyesuaikan dengan perubahan-perubahan dan permintaan konsumen. Dengan kata lain perusahaan yang dapat bertahan adalah

perusahaan yang memiliki daya saing yang tinggi dan berkelanjutan yaitu perusahaan dengan sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Hasibuan (2003:94) menyatakan bahwa "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Sedangkan Mangkunegara (2005:67) mengemukakan bahwa: "Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Dalam kenyataannya prestasi kerja seseorang dapat berbeda dengan orang lain. Agar prestasi kerja dari setiap karyawan dapat meningkat diperlukan suatu pendorong atau faktor yang dapat membuat kinerja karyawan tersebut sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Mangkuprawira (2004), faktor-faktor yang mempengaruhi relatif kompleks, bisa jadi faktor intrinsik yaitu tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, kesehatan, dan pengalaman) dan faktor ekstrinsik (kompensasi, iklim kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan hubungan sosial)

Salah satu faktor intrinsik yang paling penting adalah kemampuan atau keterampilan karyawan. Prestasi kerja tidak akan tercapai jika pegawai tidak meningkatkan kemampuan dan keterampilan baik secara teknis maupun manajerial, sehingga dengan kemampuan yang tinggi karyawan dapat lebih mudah melakukan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan tersebut salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan pelatihan. Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, perbaikan sikap serta meningkatkan kinerja ataupun sekedar mengetahui pengetahuan baru, sehingga seluruh karyawan dan organisasi pendukungnya menjadi suatu kesatuan dalam meningkatkan kualitas individu, kelompok dan perusahaan.

Pelatihan pada hakikatnya mengandung unsur-unsur pembinaan dan pendidikan. Pelatihan adalah unsur proses yang meliputi serangkaian tindakan yang dilaksanakan dengan sengaja dalam pemberian bantuan kepada tenaga kerja dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam suatu waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam suatu perusahaan.

Pelatihan kerja ini merupakan salah satu bentuk pendidikan nonformal, hal ini tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 26 ayat (3) yaitu :

Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.

Pengertian pelatihan telah dirumuskan oleh para ahli, diantaranya oleh Friedman dan Yarbrough (Sudjana, 2007) yang mengemukakan bahwa :

*Training is a process used by organizations to meet their goals. It is called into operation when a discrepancy is perceived between the current situation and a preferred state of affairs. The trainer's role is to facilitate trainee's movement from the status quo toward the ideal*

Pengertian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan adalah upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi untuk memenuhi kebutuhan guna mencapai suatu tujuan organisasi.

Pelatihan sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari tujuan pelatihan. Werther dan Davis (1994: 282) mengatakan bahwa *“Although training helps employees do their current jobs, the benefits of training may extend throughout a person’s career and help develop that person for future responsibilities.”* Artinya pelatihan sangat membantu dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan yang sedang dihadapi serta perkembangan karir dan tanggung jawab seseorang dimasa yang akan datang. Tujuan pelatihan merupakan sarana untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang akan menunjang dalam pelaksanaan tugas pada bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Hal senada disampaikan oleh Nadler (1984) bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain pelatihan kerja, faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah pengalaman kerja. Orang dikatakan telah mempunyai pengalaman kerja apabila orang tersebut telah menjalani atau mengetahui sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan. Karyawan yang melakukan aktivitas dalam perusahaan harus melaksanakan apa yang menjadi tugas dan kewajiban. Apabila para karyawan telah melakukan aktivitasnya, maka karyawan tersebut dikatakan karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja. Dengan pengalaman kerja yang tinggi diharapkan

dapat meningkatkan kinerja/prestasi karyawan. Ada juga perusahaan yang menyeleksi pengalaman seorang karyawan sebagai sesuatu hal yang penting, sebab dengan dapat diterimanya orang-orang yang berpengalaman dapat ditemukan ide-ide baru bagi perusahaan yang menerimanya.

Selain itu melalui tingkat pendidikan yang memadai seseorang lebih mudah melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menjamin tersedianya tenaga kerja yang mempunyai keahlian, karena orang yang berpendidikan dapat menggunakan pikirannya secara kritis. Melalui pendidikan yang lebih tinggi maka seorang karyawan memiliki pikiran selangkah lebih maju dan mampu berpikir ke depan tentang rencana dan prospek yang baik untuk dilaksanakan. Melalui tingkat pendidikan yang memadai seseorang lebih mudah melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menjamin tersedianya tenaga perusahaan yang mempunyai keahlian, karena orang yang berpendidikan dapat menggunakan pikirannya secara kritis.

Seperti pendapat Nitisemito (2000: 62) bahwa "...manivestasi fungsi pengembangan tenaga kerja, sumber daya manusia yang dimiliki organisasi harus memperhatikan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan dengan sebaik-baiknya".

PT Hariff Sebagai salah satu perusahaan swasta nasional yang khusus bergerak dalam bidang pelayanan jasa teknis, perencanaan sistem, pabrikasi dan proyek-proyek Turn Key dari sistem telekomunikasi, komputer, dan kontrol. Didirikan pada tahun 1982, Hariff memulai aktifitasnya di dalam proyek

telekomunikasi. Sejak itu kegiatan perusahaan terus berkembang dengan penggunaan teknis-teknis komputer dan kontrol didalam melaksanakan pekerjaan.

Pergeseran lingkungan bisnis yang sangat kompetitif membuat perusahaan ini harus dapat menyesuaikan dengan perubahan-perubahan dan permintaan konsumen. Dengan kata lain perusahaan yang dapat bertahan adalah perusahaan yang memiliki daya saing yang tinggi dan berkelanjutan yaitu perusahaan dengan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan sikap yang terus berkembang.

Untuk memenuhi hal tersebut perusahaan ini mengadakan pelatihan dan pengembangan SDM lainnya. Karyawan baru maupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena tuntutan pekerjaan yang berubah akibat lingkungan kerja, strategi, teknologi, dan lain sebagainya. Pelatihan yang diselenggarakan di perusahaan ini dibagi kedalam dua jenis pelatihan, yaitu pelatihan umum dan pelatihan spesialisasi. Pelatihan umum yang dimaksud dalam hal ini adalah pelatihan yang diikuti oleh seluruh karyawan dan tidak melihat dari bagian atau divisi mana mereka berasal. Sedangkan pelatihan spesialisasi adalah pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan dalam peningkatan pemahaman dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan. Tingkatan pelatihan pun tergantung kebutuhan dan level dari masing-masing karyawan.

Perusahaan ini dapat dikatakan perusahaan yang cukup besar dan berkembang karena memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak dan terus berkembang serta tersebar. Banyaknya karyawan memiliki karakteristik tingkat

pendidikan dan pengalaman yang berbeda sehingga akan berdampak pada pencapaian prestasi kerja yang berbeda-beda pula.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa prestasi karyawan dipengaruhi oleh pelatihan, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan. Ketiga faktor ini nampaknya merupakan faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja. Untuk itu penulis merasa tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pelatihan, pengalaman kerja, serta tingkat pendidikan yang memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Hariff Daya Tunggal Engineering ini. Maka dari itu penyusun mencoba melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA, DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Survey Terhadap Karyawan PT Hariff Daya Tunggal Engineering).”**

## **B. IDENTIFIKASI MASALAH**

Seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan hendaklah mempunyai kinerja yang tinggi yang dapat dilihat dari prestasi kerja. Karyawan dengan kemampuan dan prestasi kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Dalam persaingan bisnis yang sangat ketat dan kemajuan teknologi yang cepat, perusahaan yang memiliki karyawan dengan prestasi kerja tinggi akan memiliki suatu keunggulan dalam bersaing sehingga perusahaan tersebut tetap bertahan.

Persaingan bisnis di bidang telekomunikasi yang semakin ketat membuat PT Hariff Daya Tunggal harus tetap bertahan dan menjaga kualitas produknya sesuai

Nurachman Firdaus Septian, 2012  
Pengaruh Pelatihan, Pengalaman...

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

dengan spesifikasi yang diinginkan konsumen. Dengan demikian perusahaan ini terus berupaya agar seluruh karyawannya menjadi orang yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehari-hari yaitu karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik sehingga target dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Akan tetapi untuk memiliki karyawan dengan prestasi kerja yang tinggi merupakan hal yang tidak mudah. Berdasarkan pengamatan di lapangan masih ada karyawan yang kurang menguasai sepenuhnya pekerjaannya serta belum mampu mengatasi kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya, dikarenakan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan formal, teknis maupun pengalaman yang dimiliki berbeda. Hal tersebut memperlihatkan tingkat kreativitas yang masih rendah dari para karyawan. Kemampuan yang dimiliki karyawan yang berbeda-beda mempengaruhi terhadap penyelesaian pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu upaya dalam meningkatkan kemampuan karyawan melalui pelatihanpun belum dapat diperoleh oleh seluruh karyawan karena jumlah karyawan yang tinggi sehingga tidak semua karyawan mendapatkan kesempatan yang sama. Selain itu pemberian atau pelaksanaan pelatihan untuk karyawan dalam rangka peningkatan sumber daya manusia baru difokuskan mulai pada tahun 2010 yang dikelola khusus oleh *Human Resource* bagian Pelatihan. Sedangkan pada tahun-tahun sebelumnya pelaksanaan pelatihan masih sangat minim dan biasanya untuk meningkatkan keterampilan dalam pekerjaannya dilakukan secara personal atau dari departemen bersangkutan, sehingga tidak semua karyawan mendapatkan kesempatan yang sama.

### C. PERUMUSAN DAN PEMBATASAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja relatif kompleks, bisa jadi faktor intrinsik yaitu tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, kesehatan, dan pengalaman) dan faktor ekstrinsik (kompensasi, iklim kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan hubungan sosial). Namun menyadari keterbatasan waktu dan kemampuan maka penulis memandang perlu memberikan batasan masalah yang jelas dan terfokus. Faktor-faktor yang dikaji dalam skripsi ini yang mempengaruhi prestasi kerja adalah pelatihan kerja, pengalaman kerja, serta tingkat pendidikan.

Penelitian ini dilaksanakan pada salah satu perusahaan swasta nasional yang khusus bergerak dalam bidang telekomunikasi di Indonesia yaitu PT Hariff Daya Tunggal Engineering yang berkantor pusat di Jalan Soekarno-Hatta No. 450 Bandung.

Untuk memperjelas kajian masalah penelitian, dilakukan pembatasan masalah melalui penjelasan konsep mengenai variabel penelitian. Prestasi kerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pelatihan yang dimaksud dalam rancangan penelitian ini adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya sesuai dengan kegiatan dari perusahaan yang bersangkutan.

Nurachman Firdaus Septian, 2012  
Pengaruh Pelatihan, Pengalaman...

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Pengalaman kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan secara profesional.

Sedangkan tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan baik itu yang diperoleh melalui pendidikan formal. Tingkat pendidikan dalam pendidikan formal tersebut meliputi Pendidikan Dasar (SD dan SMP atau sederajat), Pendidikan Menengah (SMA dan SMK atau sederajat), dan pendidikan Tinggi (Diploma, Sarjana, Magister, Doktor).

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, penulis dapat merumuskan permasalahan pokok yaitu: "Seberapa besar pelatihan, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja?"

Berikut ini dikemukakan beberapa pertanyaan penelitian yang diharapkan dapat dijawab oleh penelitian yang dilaksanakan. Pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran prestasi kerja karyawan PT Hariff Daya Tunggal Engineering?
2. Bagaimana gambaran pelatihan yang diperoleh karyawan PT Hariff Daya Tunggal Engineering?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Hariff Daya Tunggal Engineering?
4. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Hariff Daya Tunggal Engineering?

5. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Hariff Daya Tunggal Engineering?
6. Bagaimana pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, serta tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Hariff Daya Tunggal Engineering?
7. Faktor manakah di antara pelatihan, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT Hariff Daya Tunggal Engineering serta bagaimana implikasinya terhadap kebijakan pelatihan perusahaan?

#### **D. TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Memperoleh gambaran umum tentang prestasi kerja karyawan PT Hariff Daya Tunggal Engineering.
2. Memperoleh gambaran umum pelatihan yang diperoleh karyawan PT Hariff Daya Tunggal Engineering.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Hariff Daya Tunggal Engineering
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Hariff Daya Tunggal Engineering
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Hariff Daya Tunggal Engineering

6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, serta tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Hariff Daya Tunggal Engineering
7. Mengetahui dan menganalisis faktor manakah di antara pelatihan, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan yang mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT Hariff Daya Tunggal Engineering serta implikasinya terhadap kebijakan pelatihan perusahaan.

#### **E. MANFAAT PENELITIAN**

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti dan sumbangan pemikiran terhadap berbagai pihak terkait, yaitu:

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan PT Hariff Daya Tunggal Engineering dalam membuat keputusan dalam meningkatkan prestasi kerja yaitu salah satunya dengan mendesain pelatihan yang tepat yang akan memicu peningkatan prestasi serta mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja.
2. Sebagai bahan masukan yang diharapkan dapat memberikan sumbangan konseptual bagi pengembangan ilmu dan penelitian bidang pendidikan luar sekolah terutama pemahaman tentang pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Sebagai bahan menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti mengenai pelatihan, khususnya mengenai pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.
4. Sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sumber daya manusia di masa yang akan datang, khususnya yang berhubungan dengan pelatihan dan prestasi kerja karyawan.

#### **F. ASUMSI DASAR**

Dikarenakan keterbatasan yang dimiliki penulis, maka digunakan beberapa asumsi dasar untuk melandasi penelitian ini. Dengan asumsi-asumsi berikut ini:

1. Pendapat Arfan (2002) menegaskan tentang pentingnya peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasilnya akan tampak dalam tingkat *turn over* yang dapat diminimalkan dan melicinkan jalan menuju tingkat kinerja yang tinggi.
2. Pendapat Puspaningsih, (2004:124) menyatakan bahwa :  
pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin trampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Taylor dan Tood (Nitisemito, 2000:78) menyatakan tentang pengalaman kerja bahwa seseorang yang berpengalaman memiliki cara berpikir yang

lebih terperinci, lengkap dan *sophisticated* dibandingkan seseorang yang belum berpengalaman.

4. Hasibuan (2003:54) menyatakan bahwa “Pendidikan adalah suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan”.

### **G. HIPOTESIS PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah dan asumsi dasar yang dikemukakan, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Hariff daya Tunggal Engineering.
2. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Hariff daya Tunggal Engineering.
3. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Hariff daya Tunggal Engineering.
4. Ketiga variabel yaitu Pelatihan, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang bervariasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Hariff daya Tunggal Engineering.
5. Pelatihan merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Hariff Daya Tunggal Engineering.

### **H. SISTEMATIKA PENULISAN**

BAB I : Pendahuluan, didalamnya membahas Latar Belakang Masalah,

Nurachman Firdaus Septian, 2012  
Pengaruh Pelatihan, Pengalaman...

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : Kajian Pustaka yang didalamnya membahas beberapa Konsep mengenai Pelatihan, Pengalaman kerja, Pendidikan, dan Prestasi Kerja.

BAB III : Prosedur Penelitian, berisi tentang uraian Metode Penelitian, Subjek Penelitian Teknik Pengumpulan Data, Prosedur Pengolahan dan Analisis Data.

BAB IV : Deskripsi analisis data hasil penelitian tentang, Pengolahan Data Hasil penelitian pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja, serta pembahasannya.

BAB V : Kesimpulan dan Saran