BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menghadapi era perdagangan bebas yang memasuki negara Indonesia, yang dapat menyebabkan kompetisi yang tinggi, dalam segala bidang dan memaksa perusahaan untuk bekerja lebih efektif, efisien, dan produktif. Kompetisi yang tinggi membuat perusahaan harus bekerja lebih kompeten, agar dapat tetap mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walau didukung dengan sarana dan prsarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukan bahwa sumber daya manusia, merupakan kunci pokok yangharus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sebagaikunci pokok sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tutuntutan perusahaan untuk memperoleh , mengembangkandan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang sesalu berubah.

Dapat terlihat pada kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki masih rendah baik dilihat dari segi intelektualnya maupun keterampilan yang dimilik.

Persoalan yang kini dihadapi bagaimana menciptakan sebuah kerjasama yang baik antara perusahaan atau pemilik perusahaan dengan semua karyawannya, agar dapat terjalin kerjasama yang baik sehingga tujuan dari organisasi dan perusahaan itu dapat tercapai

Pendidikan dipergunakan untuk mempersiapkan pegawai dalam memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi akan memiliki kematangan secara emosional dan kemampuan intelektual yang lebih baik dibanding pegawai yang hanya memiliki pendidikan lebih rendah. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi akan bertindak lebih terarah karena memiliki kemampuan koseptual yang lebih baik.

Tingkat pendidikan yang baik, dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya tingkat pendidikan yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan, sehingga akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Selain tingkat pendidikan yang dapat menunjang keberhasilan sebuah perusahaan, pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawannya dapat menunjang keberhasil perusahaan itu, semakin karyawan itu handal dalam pekerjaannya maka output yang dihasilkan juga akan lebih baik.

Indris Saputra (2002) mengemukakan bahwa

Pengalaman adalah “guru terbaik”. ”Pengalaman kerja membuat seseorang dapat meningkatkan pengetahuan teknis maupun keterampilan kerja dengan mengamati orang lain, menirukan dan melakukan sendiri tugas-tugas pekerja yang ditekuni”.

Pengalaman adalah “guru terbaik” begitulah ungkapan lama yan masih sangat relevan, kini dan masa yang akan datang. Begitu pula ungkapan itu berlaku pada pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, hingga saat ini perusahaan yang akan merekrut dan menseleksi karyawa baru, pengalaman kerja pelamar, menjadi syarat utama. Unsur pengalaman dipandang sebagai akumulasi dari pengetahuan dan kehidupan dalam proses belajar. Semakin berpengalaman semakin besar peluag diterima diperusahaan. Dengan catatan syarat-syarat sudah terpenuhi.

Pengalaman seseorang dalam bekerja seharusnya dipandang sebagai sumberdaya potensial dalam mengelola perubahan dirinya. Dari pengalamannya seharusnya seseorang memperoleh modal atau bekal dalam melihat unsur-unsur penyebab keberhasilan dan kekurang berhasilan dalam bekerja. Semakin bertambahnya usia seseorang maka pengetahuan tentang pekerjaan semakin meningkat dan cara memandang sesuatu juga semakin bijak.

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan, pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya, yang dapat diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Semakin seorang karyawan berpengalaman dalam pekerjaannya, akan dapat menghasilkan kinerja

yang baik bagi karyawannya serta akan meningkatkan produktivitas yang tingi pula bagi perusahaannya.

Kinerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerjanya masing-masing karyawan. Pada dasarnya kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda, dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Imah Seniman suatu tempat wisata yang memiliki konsep pedesaan dan hutan . Suasana sejuk begitu kental di sini, pepohonan rindang menghiasi seisi area wisata. aliran sungai yang mengalir, Ditambah lagi terdapat danau buatan yang membuat suasana nyaman begitu terasa di tempat ini. Suasana tenang dan udara sejuk dijamin membuat kepenatan aktifitas anda seminggu lenyap begitu saja.

Imah Seniman didirikan pada bulan Juni tahun 2010, Imah Seniman terletak di Jl Kolonel Masturi no 8, lembang. Luas tempat ini sekitar 15 hektar. Lahan seluas itu agaknya akan dianggap wajar bila wisatawan yang berkunjung ke sana nanti menemukan beragamnya fasilitas di Imah Seniman. Untuk menuju tempat ini pun tidak sulit, saat anda menuju lembang anda akan melihat baligo yang besar sebagai penunjuk arah tempat ini berada. Dan yang pasti tempat ini sudah cukup terkenal di kawasan lembang. Jadi anda tidak akan sulit untuk

mencarinnya, fasilitas di Imah Seniman bisa di bilang sangat lengkap. Mulai dari area outbond (ATV, Flyingfox,dll), area pemancingan, café, gallery, serta penginapan ada disini.

Dengan jumlah karyawan sebanyak 112 orang Imah Seniman memberikan kesempatan kepada seluruh karyawannya untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki karyawannya, agar dapat bersaing dengan karyawan lainnya, sehingga hasil dari kinerja karyawan tersebut dapat memberikan produktivitas yang baik bagi perusahaan. Dari tahun ketahun Imah Seniman berusaha memberika pelayanan yang baik pada setiap konsumennya, singga dapat memberikan kepuasan pada setiap tamunya. Jika kita perhatikan kinerja seorang karyawan, akan terlihat karyawan itu berpangalaman atau tidak dalam menyelasaikan tugas yang diberikan.

Tingkat pendidikan yang tinggi akan mempermudah seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Adapun data mengenai rendahnya tingkat pendidikan karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1

Tingkat Pendidikan Karyawan Imah Seniman Lembang Bandung

No	Tingkat Pendidikan	Tahun		
		2010	2011	2012
1	SD	8	5	0
2	SMP	11	5	0
3	SMA	50	10	8
4	Perguruan Tinggi	9	4	2

Sumber: Bag HR Imah Seniman Lembang Bandung

Dari tabel tingkat pendidkan diatas masih banyak pendidikan di Imah Seniman yang masih harus dibenahi, terlihat dari masih ada nya pegawai yang pendidikannya masih di bawa standar. Tingkat pendidikan SD masih dipekerjakan terlihat pada tahun 2010 ada 8 orang yang direkrut oleh Imah Seniman tidak berbeda jauh dengan tingkat pendidikan SMP ada 11 orang dan perguruan tinggi 9 orang yang direkrut Imah Seniman pada tahun 2010. Dimana tingkat pendidikan yang rendah akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Perusahaan telah banyak melakukan upaya untuk meningkatkan kemakmuran karyawannya misalnya dengan memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawan dan pemberian penghargaan kerja seperti promosi jabatan. Namun demikian, dalam kenyataannya masih timbul permasalahan yang timbul, yang dapat menghambat perkembangan Imah Seniman.

Peneliti melakukan wawancara kepada bagian HR Imah Seniman untuk meneliti permasalah yang ada dari hasil wawancara tersebut ternyata masih banyak permasalahan yang timbul seperti tingkat pendidikan yang masih rendah yang di antaranya masih banyak karyawan dengan tingkat pendidikannya yang masih rendah, pendidikan mereka yang tidak sesuai dengan tempat mereka bekerja, dilihat dari pengalaman kerja masih banyak dari mereka (karyawan) yang tidak mempunyai pengalaman bekerja dalam hal kuliner maupun resort, itu dikarenakan perusahaan tidak merekrut karywan yang sudah benar-benar berpengalaman melainkan perusahaan lebih memilih untuk melatih karyawanya dari nol daripada merekrut karyawan yang sudah berpengalaman yang dikarenakan banyak masyarakat setempat yang melamar pekerjaan pada Imah Seniman sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang kurang memuaskan karena tidak ditunjang oleh tingkat pendidikan yang baik serta pengalaman mereka bekerja.

Selain melakukan wawancara penulis juga melakukan surver dengan memberikan kuesioner kepada para tamu (konsumen) untuk mengetahui kinerja karyawan imah seniman adapun hasil kuesioner yang telah penulis rangkum, hasil kuesioner awal yang penulis sebarkan kepada responden (tamu) masih permasalahan yang harus Imah Seniman benahi diantaranya dengan memberikan pelatihan kepada karyawannya, merekrut karyawan yang sudah berpengalaman.

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah penulis sebarkan kepada para tamu Imah Seniman Lembang Bandung, ternyata masih ada dari karyawan mereka

yang tidak memberikan pelayanan yang baik pada tamu, sehingga tamu merasa tidak puas, sehingga bedampak pada produktivitas perusahaan,

Tingkat pendidikan yang rendah akan mengakibatkan, lambannya perkembangan suatu perusahaan, dan dapat berdampak pada kinerja karyawan tersebut dan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu jika akan merekrut seorang karyawan tingkat pendidikan harus diperhatikan. Selain tingkat pendidikan pengalaman kerja juga perlu dipertimbangkan, agar terciptan suasana kerja yang produktif. Sehingga hasil dari kinerja karyawan tersebut akan memuaskan, dan tujuan dari perusahaan itu akan tercapai

Berdasarkan fenomena dan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul**“ Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung”.**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka identifikasi masalah yang ada:

1. Tingkat pendidikan yang masih rendah
2. Lebih mengutamakan penduduk sekitar tanpa di tunjang dengan pendidikan dan pegalaman kerja
3. Kurangnya tenaga ahli yang berpengalaman

4. Karyawan perlu di berikan pelatihan untuk meningkatkan kinerja mereka
5. Kurangnya pelayanan yang memuaskan terhadap para tamu (konsumen)

1.2.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi karyawan tentang pentingnya pendidikan pada Imah Seniman Lembang Bandung
2. Bagaimana pengalaman kerja karyawan pada Imah seniman Lembang Bandung
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung
4. Seberapa besarpengaruh tingkat pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung
5. Seberapa besarpengaruh pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung
6. Seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini agar peneliti memperoleh data dan informasi mengenai tingkat pendidikan karyawan dan pengalaman kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung
5. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung
6. Untuk mengetahu tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Imah Seniman Lembang Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini bagi:

1.4.1 Bagi Penulis

Melatih ketajaman analisis dan meningkatkan ilmu pengetahuan terhadap kondisi riil dilapangan yang terkait dengan ilmu manajemen sumber daya manusia yaitu mengenai gambaran tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan.

1.4.2 Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu Cafe, Resort, Gallery, Outbond Adventure Imah Seniman dalam hal tingkat pendidikan karyawan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan guna meningkat input bagi perusahaan.

1.4.3 Bagi Akademis

Dalam upaya pengembangan ilmu Manajemen yang khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia, sebagai referensi bagi akademis tentang keterkaitan antara tingkat pendidikan karyawan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Dan untuk peneliti lain sebagai referensi untuk mengkaji ulang dalam bidang yang sama

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini di lakukan di Cafe, Resort, Gallery, Outbond Adventure Imah Seniman Lembang Bandung Jl. Kolonel Masturi No.8 Cikahuripan Lembang Bandung - West Java Indonesia.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan biasanya memakan waktu cukup lama. Agar penelitian dapat dilakukan secara efisien dan efektif. Lamanya waktu

penelitian dilakukan selama kurang lebih 5 bulan yaitu Bulan Oktober 2012 sampai Februari 2013. Untuk lebih jelas penulis rangkum dalam tabel 1.2

Tabel 1.2

Waktu Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

Tahap	Prosedur	Bulan				
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb
Penemuan Masalah						
I	Pembuatan proposal UP					
	Pengambilan surat pengantar penelitian					
	Menentukan tempat penelitian					
Tahap Pelaksanaan						
II	Bimbingan UP					
	Seminar UP					
	Revisi UP					
	Pembuatan skripsi					
	Melanjutkan penelitian perusahaan					
	Penyusunan skripsi					
	Bimbingan skripsi					
Tahap Laporan						
III	Pendaftaran sidang akhir					
	Menyiapkan draft skripsi					
	Sidang akhir					
	Penyempurnaan laporan skripsi					