BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era saat ini organisasi akan segera berkemas dan menyusun strategi baru dalam segala hal, tak terkecuali dalam pengelolaan karyawan. Dalam era globalisasi ini sudah disadari bahwa pengelolaan karyawan yang baik merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam sebuah organisasi. Karyawan merupakan sumber daya yang berbeda dari sumber daya yang lain seperti sumber daya alam dan sumber daya modal. Pengelolaan karyawan tidaklah mudah, sebab setiap karyawan memiliki unsur berbeda seperti cara pandang, cara berpikir, sifat, dan masih banyak unsur lainnya.

CV. Subur Jaya Sakti merupakan salah satu badan usaha yang bergerak dalam bidang jual beli dan sewa alat scafolding dan juga menerima besi tua logam. Scafolding adalah suatu struktur sementara yang digunakan untuk menyangga manusia dan material dalam konstruksi atau perbaikan gedung dan bangunan-bangunan besar lainnya. Biasanya scafolding berbentuk suatu sistem modular dari pipa atau tabung logam, meskipun juga dapat menggunakan bahan-bahan lain.

Prestasi kerja karyawan pada CV. Subur jaya Sakti masih sangat rendah dikarena kualitas bekerja para karyawannya belum memenuhi standar yang di tetapkan oleh perusahaan dan juga kuantitas para karyawan belum sesuai yang diinginkan perusahaan meskipun perusahaan sudah menetapkan jangka waktu pekerjaan untuk para karyawannya.

Salah satu strategi yang bisa diterapkan dalah pelatihan dan pengalaman kerja. Suatu organisasi memerlukan strategi pelatihan dan pengalaman kerja, karena hal tersebut merupakan salah satu bagian penting dalam program peningkatan prestasi kerja karyawan dalam organisasi.

Hardjanto (2012), menyaatakan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan.

Melakukan pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, dimana pelatihan akan berdampak positif bagi karyawan itu sendiri dan bagi perusahaan. Pelatihan pada CV. Subur Jaya Sakti dapat diketahui berdasarkan hasil wawancara.

Tabel 1.1

Wawancara Variabel Pelatihan

No.	Indikator	Pertanyaan	Respon/Jawaban
1	Peserta	Apakah semua karyawan mendapatkan pelatihan	Tidak semua karyawan mendapatkan pelatihan yang diberikan perusahaan
2	Metode	Apakah metode pelatihan yang di berikan sudah tepat	Metode yang diberikan belum cukup tepat karena tidak semua karyawan memiliki latar pendidikan yang sama
3	Tujuan	Apakah tujuan dari pelatihan sudah tercapai	Tujuan pelatihan belum tercapai karena tidak semua karyawan mendapatkan program pelatihan

Sumber: Wawancara Karyawan CV. Subur Jaya Sakti Bandung

Hasil wawancara menemukan bahwan pelatihan yang diberikan tidak sesuai yang diharapkan oleh perusahaan karena tidak semua karyawan mendapatkan pelatihan serta metode pelatihan yang diberikan belum tepat dan juga tujuan pelatihan belum dapat tercapai untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Selain faktor pelatihan dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan , perlu diketahui bahwa pengalaman kerja juga selalu menjadi faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan karena karyawan yang berpengalaman lebih tahu hal apa saja yang harus dikerjakan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam suatu organisasi, pengalaman kerja merupakan hal yang sangat penting karena dapat membawa hal yang positif bagi perusahaan dan bagi karyawan yang belum berpengalaman sehingga dapat membimbing karyawan yang belum berpengalaman agar mampu bersaing dengan karyawan lainnya.

Menurut Nitisemito (dalam Rofi, 2012), pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Tabel 1.2

Wawancara Variabel Pengalaman Kerja

No.	Indikator	Pertanyaan	Respon / Jawaban
1	Lama Waktu/Masa Kerja	Apakah karyawan yang sudah lama bekerja mampu mencapai prestasi kerjanya	Masih banyak karyawan yang sudah lama bekerja tetapi belum bisa mencapai prestasi kerja dan pengalaman kerja untuk karyawan yang belum lama masih rendah
2	Tingkat Pengetahuan	Bagaimana tingkat pengetahuan karyawan pada perusahaan ini	Masih banyak karyawan yang memiliki tingkat pengetahuan yang rendah karena latar pendidikan yang berbeda
3	Keterampilan yang di miliki	Bagaimana keterampilan kerja karyawan di perusahaan ini	Kurangnya pemahaman kepada pekerjaan yang diberikan sehingga keterampilan yang di miliki masih sangat rendah

Sumber: Wawancara Karyawan CV. Subur Jaya Sakti Bandung

Hasil wawancara di atas menemukan bahwan masih rendahnya prestasi kerja para karyawan meskipun masa kerjanya sudah lama dikarenakan faktor tingkat pengetahuan karyawan yang rendah dan masih banyak karyawan yang belum memiliki keterampilan untuk mengerjakan pekerjaannya.

Pelatihan dan pengalaman kerja sangatlah penting dalam meningkatkan prestasi kerja, karena melalui pelatihan dan pengalaman kerja akan membuat karyawan itu sendiri lebih berkualitas dan lebih bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2009:151). Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Rivai, 2011:274).

Berdasarkan dua wawancara pendahuluan terkait pelatihan dan pengalaman kerja nampak adanya permasalahan, terutama dalam prestasi kerja karyawan pada CV. Subur Jaya Sakti. Peneliti juga melakukan wawancara tentang prestasi kerja karyawan kepada 10 responden karyawan CV. Subur Jaya Sakti.

Tabel 1.3

Wawancara Variabel Prestasi Kerja Karyawan

No.	Indikator		Respon / Jawaban
1	Kualitas	Bagaimana kualitas kerja karyawan pada perusahaan	Tuntutan kerja yang banyak membuat kualitas kerja menjadi rendah
2	Kuantitas	Apakah kuatitas sudah sesuai standar di perusahaan	Keterampilan yang masih rendah membuat kuantitas kerja karyawan tidak dapat memenuhi harapan perusahaan

Sumber: Wawancara Karyawan CV. Subur Jaya Sakti Bandung

Hasil wawancara di atas menunjukan bahwa prestasi kerja karyawan CV. Subur Jaya Sakti Bandung masih cukup rendah karena kualitas kerja para karyawannya belum bisa memenuhi standar dan kuantitas kerjanya juga masih belum memenuhi harapan bagi perusahaan.

Maka peneliti memantapkan diri menyusun seminar penelitian ini dengan mengambil judul **"PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (STUDI PADA CV. SUBUR JAYA SAKTI BANDUNG)"**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan sebelumnya, peneliti selanjutnya mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pelatihan dilakukan kepada setiap karyawan dan tidak sesuai bagiannya sehingga karyawan tidak semua mengikuti pelatihan.
2. Pengalaman kerja dapat mengukur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan akurat, oleh sebab itu karyawan yang belum berpengalaman selalu mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.
3. Belum maksimalnya prestasi kerja karyawan dikarenakan kualitas dalam bekerja dan dua faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu pelatihan dan pengalaman kerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pelatihan, pengalaman kerja dan prestasi kerja pada CV.Subur Jaya Sakti Bandung.
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap pengalaman kerja pada CV. Subur Jaya Sakti Bandung.
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhapad prestasi kerja karyawan pada CV.Subur Jaya Sakti Bandung.
4. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV.Subur Jaya Sakti Bandung
5. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karywan CV. Subur Jaya Sakti Bandung melalui pengalaman kerja.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data-data yang diperlukan sebagaimana yang di gambarkan dalam perumusan masalah mengenai pelatihan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengatahui pelatihan, pengalaman kerja dan prestasi kerja pada CV.Subur Jaya Sakti Bandung.

2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap pengalaman kerja pada CV. Subur Jaya Sakti Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhapad prestasi kerja karyawan pada CV.Subur Jaya Sakti Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV.Subur Jaya Sakti Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karywan CV. Subur Jaya Sakti Bandung melalui pengalaman kerja.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan diadakannya penelitian yang diwajibkan kepada setiap mahasiswa akan memberikan manfaat yang berguna bagi :

1.4.1 Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran tentang disiplin kerja dan lingkungan kerja dan menjadi masukan yang dapat digunakan perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi pihak terkait

   Sebagai sumber informasi yang dapat bermanfaat dan mengetahui tingakat kedisiplinan karyawan dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Bagi pihak lain

Dengan hasil penelitian ini dapat menjadi gambaran bagi perusahaan lain.

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan bagi penulis mengenai pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan diperusahaan, serta sebagai bahan perbandingan antara teori dibangku kuliah dengan pelaksanaan dilapangan.

b. Bagi Pengembang Ilmu Pengetahuan

Manambah ilmu pengetahuan dibidang manajemen terutama tentang sumber daya manusia.

c. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian Ini Dapat dijadikan bahan referensi yang berguna dalam melaksanakan penelitian maupun studi lebih lanjut serta bahan rujukan dalam melihat keadaan perusahaan secara benar dan objektif.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam memenuhi metodologi penelitian ini, penulis melaksanakan penelitian ini, penulis melaksanakan penelitian di CV.Subur Jaya Sakti bandung yang beralamatkan di Jl. Soekarno-Hatta No.104 Bandung. Adapun jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 1.4

Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Waktu Kegiatan																							
		Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Mengajukan Surat Penelitian																								
2.	Menerima Surat Balasan Penelitian																								
3.	Pengumpulan Data																								
4.	Bimbingan																								
5.	Penyusunan Usulan Penelitian																								
6.	Penyajian Usulan Penelitian																								