

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia sekarang ini, perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik pada tingkat nasional maupun tingkat internasional. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial. Perusahaan berusaha mencari dan membina karyawan dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi tulang punggung bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut.

Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu

peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin.

Prestasi merupakan hasil yang dicapai oleh fungsi dan jabatan tertentu dalam periode waktu tertentu (Winardi, 2000). Prestasi kerja mempunyai unsur kemampuan, kecakapan, disiplin kerja, dan ketelitian sehingga dapat memberikan hasil kerja yang lebih baik atau menonjol. Prestasi kerja karyawan dapat dicapai secara maksimal jika perusahaan mau memperhatikan dan mengembangkan kemampuan dan pola pikir serta perilaku dari karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat melaksanakan penempatan karyawan dengan baik sesuai dengan ungkapan *“The right man in the right place the right man in the rightjob”* (penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat untuk jabatan yang tepat). Ungkapan ini menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja pada bidang tertentu, memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pada bidang yang dikerjakannya.

Tabel 1.1 Jabatan karyawan

Jabatan	Jumlah
Spv (Supervisor)	1
Koordinator	1
Staff Pkd (Petugas Keamanan Dalam)	3
Staff Adm (Administrasi)	1
Guard (Satpam)	87
Female Guard (Satpam Wanita)	5
Total	98

Sumber: PT. Bravo Security Indonesia

Tabel 1.2 Prestasi Kerja Karyawan

No	Tahun	Jumlah Masuk	Jumlah Terserap	%	Sisa
1	2016	90	85	4,7%	5
2	2017	80	80	1%	5
3	2018	100	90	10%	15
4	2019	100	110	9%	5

Sumber : PT. Bravo Security Indonesia

Dari data diatas prestasi kerja dari tahun 2016 prestasi kerja yang terserap sebanyak 4.7%, lalu tahun 2017 prestasi kerja yang terserap sebanyak 1%, tahun 2018 prestasi kerja yang terserap sebanyak 10%, dan pada tahun 2019 prestasi kerja yang terserap sebanyak 9%. Setiap enam bulan sekali ada penilaian prestasi kerja dan prestasi satpam dikatakan baik saat mereka mampu menyelesaikan semua tugas dan kewajiban atas pekerjaannya sedangkan prestasi kerja dikatakan rendah saat karyawan kurang mampu menyelesaikan tugas dan keamanan dengan baik.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (mangkunegara, 2000). Sedangkan menurut Dharma (1985) prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (siswanto,1989).

Tabel 1.3 Pendidikan karyawan

Pendidikan	Jumlah
S1 Pendidikan	1
S1 Hukum	1
S1 Teknik Mesin	1
S1 Administrasi	1
S1 Teknokimia	1
Kesehatan Masyarakat	1
Sma/Smk/Ma	86
Paket – C	6
Total	98

Sumber : PT. Bravo Security Indonesia

Dari tabel di atas tingkat Pendidikan paling banyak adalah SMA/SMK/MA sebanyak 86 orang, kemudian Paket C Sebanyak 6 orang, lalu sisanya S1 Pendidikan 1 orang, S1 Hukum 1 orang, S1 Teknik Mesin, S1 Administrasi, S1 Teknokimia 1 orang, dan kesehatan masyarakat 1 orang.

Tabel 1.4
Research Gap Penelitian

Perbedaan Gap	Peneliti	Temuan
1. Pengaruh Tingkat Pendidikan, ketrampilan kerja dan sikap kerja terhadap prestasi kerja.	1. Martha laila(2016)	1. Secara simultan dan parsial pengaruh tingkat pendidikan, ketrampilan kerja dan sikap kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja bagian produksi.	2. Saiful kurniawan (2006)	2. Adanya pengaruh secara signifikan variabel bebas yaitu pengetahuan, ketrampilan, dan sikap terhadap variable terikat yaitu prestasi kerja.
1. Pengaruh tingkat pendidikan, ketrampilan kerja	1. Arifia N dan Anthonius J (2020)	1. Secara Parsial tingkat Pendidikan, ketrampilan kerja dan sikap kerja tidak

dan sikap kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan		berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
---	--	---

Kenapa harus PT. Bravo Security Indonesia dikarenakan perusahaan ini salah satu yang ada di PLTU Tanjung Jati B dan bisa dikatakan perusahaan ini lebih besar dibandingkan dengan yang lainnya maka dari itu peneliti tertarik dengan perusahaan ini dan ingin melakukan penelitian lebih lanjut lagi.

Kualifikasi pendidikan di PT. Bravo Security Indonesia minimal SMA/SMK harus sudah mengikuti pelatihan satpam dasar yaitu satu bulan pelatihan yang di sebut gada pratama sebagai anggota di perusahaan, untuk tingkatan koordinator dan pkd disebut gada madya, sedangkan untuk SPV disebut gada utama, pendidikan yang ada di perusahaan harus lolos pelatihan satpam agar mampu bekerja sesuai keinginan perusahaan.

Setiap perusahaan didirikan memiliki tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung beberapa faktor. Salah satunya adalah prestasi dari karyawan perusahaan tersebut dalam mencapai produktivitas yang telah ditetapkan perusahaan. Prestasi seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel dimana salah satunya adalah keterampilan, pendidikan dan sikap kerja. Untuk itu penelitian kali ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar peningkatan pendidikan keterampilan kerja dan sikap kerja terhadap Prestasi kerja karyawan.

Penulis mengambil penelitian ini karena adanya GAP antara penelitian terdahulu pada variabel ketrampilan, tingkat Pendidikan dan sikap kerja yaitu penelitian Martha Laila (2016) yang menyatakan bahwa Secara simultan dan parsial pengaruh tingkat pendidikan, ketrampilan kerja dan sikap kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan., peneliti Saiful Kurniawan (2006) menyatakan bahwa Adanya pengaruh secara signifikan variabel bebas yaitu pengetahuan, ketrampilan, dan sikap terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja., Arifa N, (2020) yang menyatakan bahwa variabel ketrampilan, tingkat Pendidikan dan sikap kerja karyawan secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan alasan tersebut maka penulis mengambil penelitian yang berjudul: **“ANALISIS PENGARUH KETRAMPILAN, TINGKAT PENDIDIKAN DAN SIKAP KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DI PT. BRAVO SECURITY INDONESIA. (Unit PT PLN (Persero) PLTU Tanjung Jati B Jepara)”**.

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam suatu penelitian sangat penting karena sangat luasnya masalah dan keterbatasan kemampuan peneliti. Ruang lingkup penelitian ini dimaksudkan agar masalah yang diteliti dapat dianalisa secara seksama yaitu menganalisis melalui metode sumber daya manusia menggunakan program peningkatan keterampilan kerja, pendidikan dan

sikap kerja guna meningkatkan prestasi kerja karyawan di PT. Bravo Security Indonesia.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan data. Maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bravo Security Indonesia?
2. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bravo Security Indonesia?
3. Apakah sikap kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bravo Security Indonesia?
4. Apakah keterampilan, tingkat pendidikan dan sikap kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bravo Security Indonesia?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk:

1. Menganalisis keterampilan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bravo Security Indonesia.
2. Menganalisis tingkat pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bravo Security Indonesia.
3. Menganalisis sikap kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bravo Security Indonesia.

4. Menganalisis keterampilan, tingkat pendidikan dan sikap kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bravo Security Indonesia ?

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dapat memperoleh ilmu dan wawasan serta gambaran untuk memahami bagaimana strategi untuk meningkatkan prestasi karyawan melalui peningkatan keterampilan yang tepat tingkat pendidikan yang sesuai dan sikap kerja.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil analisis yang didapatkan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan dan mempertahankan prestasi pegawai yang optimal.

