

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting bagi sebuah perusahaan. Perusahaan yang sehat dapat dilihat dari cara mengelola sumber daya manusianya. Jika sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dikelola dengan baik maka kemungkinan besar perusahaan tersebut akan tetap berkembang dengan sehat. Begitupula sebaliknya, jika sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan tidak atau kurang dikelola dengan baik maka perusahaan akan sulit untuk berkembang dan sehat. Seperti kata sebuah kalimat dalam bahasa latin MENS SANA IN CORPORE SANO yang memiliki arti "Dalam tubuh yang sehat terdapat jiwa yang kuat". Dapat disimpulkan dari kalimat tersebut bahwa jika ingin memiliki perusahaan yang sehat hendaknya memiliki sumber daya manusia yang kuat. Maka dari itu, perusahaan selalu berusaha untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik agar tercapai tujuan dari didirikan perusahaan. Berbagai upaya dilakukan oleh perusahaan demi mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas seperti memperketat proses seleksi, menyediakan fasilitas yang lengkap untuk karyawan, mengadakan pelatihan, memberikan penghargaan, bahkan perusahaan tidak segan untuk memberi kenaikan gaji.

Sumber daya manusia yang unggul dalam sebuah perusahaan tidak hanya dinilai berdasarkan apa yang telah dilakukan atau diberikan oleh sebuah perusahaan terhadap karyawannya. Dalam hal ini karyawan juga diikutsertakan

dalam membuat sumber daya manusia yang unggul untuk membangun sebuah perusahaan yang sehat. Jika hanya dinilai dari sisi apa yang sudah dilakukan perusahaan untuk karyawannya saja maka sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan belum dapat dipastikan unggul. Maka dari itu, karyawan harus tetap memberikan perannya guna melihat apakah perusahaan tersebut telah memiliki sumber daya manusia yang unggul. Seraya dengan berbagai hal yang dilakukan oleh perusahaan demi mendapatkan sumber daya manusia yang unggul, perusahaan akan menilai hasil dari berbagai upaya yang telah dilakukannya melalui prestasi kerja.

Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2016:150) "prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan- ketentuan yang ada di dalam pekerjaan". Dapat disimpulkan dari pengertian tersebut bahwa prestasi kerja dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan kewajibannya. Yang mana kemampuan tersebut akan dinilai oleh perusahaan untuk memperhitungkan faktor faktor yang menjadi penentu penilaian prestasi kerja. Banyak faktor yang menjadi penentu penilaian prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja dilakukan untuk mendapatkan banyak hal bagi karyawan maupun perusahaan. Secara umum manfaat dari prestasi kerja tentunya untuk menilai kinerja karyawan yang nantinya akan ditindaklanjuti sesuai dengan hasil penilaian. Jika perusahaan merasa bahwa karyawan tersebut berprestasi maka tidak jarang perusahaan yang memberikan promosi jabatan atau kenaikan gaji karyawan. Namun, begitu pula sebaliknya jika karyawan dirasa

kurang berprestasi perusahaan dapat melakukan demosi atau mutasi bagi karyawan tersebut. Untuk dapat meraih prestasi kerja karyawan juga melakukan beberapa upaya yang berbeda beda sesuai dengan tujuan kerjanya. Upaya yang berbeda berasal dari latar belakang karyawan yang berbeda baik dari segi pendidikan, pengalaman, keterampilan dan berbagai hal lainnya.

PT.Vantsing International Group merupakan perusahaan electronic commerce (E-Commerce) dan penyedia layanan solusi pengadaan barang yang bergerak dalam bidang peralatan dan bahan konstruksi. PT.Vantsing International Group beralamat di Jl. Dr Susilo Raya No. C2 Rt. 001 Rw. 005, Grogol Petamburan, Jakarta Barat. PT.Vantsing International Group memiliki konsep untuk menyediakan layanan dengan berbagai gaya menu dan solusi paket kepada pelanggan melalui tim profesional.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan perannya dalam pekerjaan itu. Menurut Dharma (2018:1) mendefinisikan “Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”. Dengan demikian karyawan dalam sebuah perusahaan harus dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik agar terciptanya prestasi kerja pada perusahaan, sehingga perusahaan dapat berkembang. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan diantaranya ialah dapat berupa kemampuan individu itu sendiri dan faktor pendukung yang dimiliki.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari karyawan PT. Vantsing International Group bahwa terdapat beberapa indikasi adanya masalah atau

fenomena prestasi kerja karyawan, seperti pada tabel di bawah ini dengan menggunakan skala likert 5 poin pernyataan negatif.

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Indikator Prestasi Kerja Karyawan
PT. Vantsing International Group

No	Pernyataan	Hasil					Jumlah Sampel
		1	2	3	4	5	
1	Pekerjaan selalu diselesaikan oleh karyawan dengan tuntas dan memadai	0 0%	10 10%	4 4%	6 6%	0 0%	20
2	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan	15 15%	2 2%	0 0%	1 1%	2 2%	20
3	Karyawan selalu menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu dan mengutamakan prinsip efisiensi	2 2%	13 13%	3 3%	2 2%	0 0%	20
4	Pengetahuan yang karyawan miliki sesuai dengan standar perusahaan	0 0%	3 3%	2 2%	5 5%	10 10%	20
5	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan	1 1%	2 2%	4 4%	8 8%	5 5%	20
Jumlah Jawaban		18 18%	30 30%	13 13%	22 22%	17 17%	100

(sumber data : hasil pra survey oleh peneliti)

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa kondisi prestasi kerja PT. Vantsing International Group secara keseluruhan terdapat fenomena mengenai Prestasi Kerja. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang memberikan jawaban untuk pernyataan pertama yang menjelaskan bahwa tidak ada karyawan dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat tidak setuju, kemudian 10% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia tidak setuju, namun sebanyak 4% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia ragu - ragu, dan sebanyak 6% karyawan dari 20 sampel yang disurvei mengatakan bahwa ia setuju, serta tidak ada karyawan dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat setuju dengan pernyataan bahwa pekerjaan selalu diselesaikan oleh karyawan dengan tuntas dan memadai. Untuk pernyataan kedua, sebanyak 15% karyawan dari 20 sampel

karyawan yang disurvei menjawab bahwa ia sangat tidak setuju, kemudian sebanyak 2% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia tidak setuju, selain itu tidak ada karyawan dari 20 sampel karyawan yang disurvei menjawab ragu - ragu, dan sebanyak 1% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia setuju, serta sebanyak 2% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat setuju dengan pernyataan karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan. Dan dari pernyataan ketiga mendapatkan hasil bahwa sebanyak 2% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat tidak setuju, namun sebanyak 13% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia tidak setuju, selain itu sebanyak 3% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia ragu - ragu, dan sebanyak 2% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia setuju, serta tidak ada karyawan yang menjawab sangat setuju untuk pernyataan ketiga tersebut. Untuk pernyataan keempat tidak ada karyawan yang mengatakan sangat tidak setuju, namun sebanyak 3% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia tidak setuju, sebanyak 2% dari 20 sampel yang disurvei mengatakan bahwa ia ragu - ragu, dan sebanyak 5% mengatakan bahwa ia setuju, serta sebanyak 10% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat setuju dengan pernyataan pengetahuan yang karyawan miliki sesuai dengan standar perusahaan. Pernyataan kelima mendapatkan hasil bahwa sebanyak 1% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat tidak setuju, kemudian sebanyak 2% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia tidak

setuju, namun sebanyak 4% dari 20 sampel karyawan mengatakan bahwa ia ragu - ragu, dan sebanyak 8% dari 20 sampel karyawan mengatakan bahwa ia setuju, serta sebanyak 5% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat setuju dengan pernyataan karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Melihat dari jawaban responden tentang kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, pengetahuan pekerjaan, dan disiplin kerja yang menjadi indikator prestasi kerja. Maka, karyawan PT. Vantsing International Group masih jauh untuk dikatakan berprestasi. Dari penjelasan di atas terbukti bahwa terjadi fenomena prestasi kerja pada karyawan PT. Vantsing International Group sehingga perlu dilakukan penelitian untuk membuktikannya.

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 “pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”. Seperti yang disebutkan oleh UU bahwa pendidikan merupakan hasil dari proses pembelajaran dari berbagai sisi baik dari sisi rohani maupun jasmani. Maka dari itu, tingkat pendidikan menjadi salah satu pertimbangan sebuah perusahaan dalam melakukan seleksi tenaga kerja sesuai dengan posisi dan kebutuhan perusahaan yang nantinya mungkin akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Namun, tingkat pendidikan bukan menjadi satu satunya yang menjadi tolak

ukur perusahaan. Perusahaan memiliki beberapa kriteria guna mendapatkan karyawan yang berprestasi.

Tingkat Pendidikan karyawan di PT. Vantsing International Group bermasalah karena karyawan merasa tingkat pendidikan antar karyawan tidak setara sehingga akan mempengaruhi prestasi kerja. Berikut hasil pra survey dengan variabel tingkat pendidikan terhadap karyawan PT. Vantsing International Group dengan menggunakan skala likert 5 poin pernyataan positif.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Tingkat Pendidikan
PT. Vantsing International Group

No.	Pernyataan	Hasil					Jumlah Sampel
		1	2	3	4	5	
1	Semakin tinggi tingkat pendidikan yang telah saya tempuh akan berpengaruh pada kinerja saya	0 0%	3 3%	3 3%	12 12%	2 2%	20
2	Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dicapai maka kinerja saya akan semakin baik	2 2%	6 6%	6 6%	4 4%	2 2%	20
3	Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dicapai, semakin banyak ilmu yang dapat diterapkan	0 0%	0 0%	2 2%	11 11%	7 7%	20
4	Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin banyak bidang pekerjaan yang saya kuasai	4 4%	8 8%	3 3%	5 5%	0 0%	20
5	Semakin tinggi tingkat pendidikan akan semakin mudah membuat prestasi kerja	3 3%	2 2%	0 0%	13 13%	2 2%	20
Jumlah Jawaban		9 9%	19 19%	14 14%	45 45%	13 13%	100

(sumber data : hasil pra survey oleh peneliti)

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat dilihat bahwa Tingkat Pendidikan di PT. Vantsing International Group secara keseluruhan belum setara. Hal ini dapat dilihat dari tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan pertama yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang telah ditempuh akan berpengaruh pada kinerja karyawan, kemudian sebanyak 3% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia tidak setuju, namun sebanyak 3% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan

bahwa ia ragu - ragu, dan sebanyak 12% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia setuju, serta sebanyak 2% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Pernyataan kedua sebanyak 2% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat tidak setuju dengan pernyataan semakin tinggi tingkat pendidikan yang dicapai maka kinerjanya akan semakin baik, namun sebanyak 6% dari 20 sampel karyawan mengatakan bahwa ia tidak setuju, kemudian sebanyak 6% dari 20 sampel karyawan mengatakan bahwa ia ragu - ragu, dan sebanyak 4% dari 20 sampel karyawan mengatakan bahwa ia setuju, serta sebanyak 2% dari 20 sampel karyawan mengatakan bahwa ia sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk pernyataan ketiga tidak ada karyawan dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat tidak setuju dengan pernyataan semakin tinggi tingkat pendidikan yang dicapai maka akan semakin banyak ilmu yang dapat diterapkan, namun tidak ada karyawan dari 20 sampel yang disurvei mengatakan bahwa ia tidak setuju, kemudian sebanyak 2% dari 20 sampel yang disurvei mengatakan bahwa ia ragu - ragu, dan sebanyak 11% dari 20 sampel yang disurvei mengatakan bahwa ia setuju, serta sebanyak 7% dari 20 sampel yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat setuju. Pernyataan keempat sebanyak 4% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat tidak setuju dengan pernyataan semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin banyak bidang pekerjaan yang dikuasai, namun sebanyak 8% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia tidak setuju, kemudian sebanyak 3% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia ragu -

ragu, dan sebanyak 5% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia setuju, serta sebanyak 0% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk pernyataan kelima sebanyak 3% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat tidak setuju dengan pernyataan semakin tinggi tingkat pendidikan akan semakin mudah membuat prestasi kerja, namun sebanyak 2% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia tidak setuju, kemudian sebanyak 0% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia ragu - ragu, dan sebanyak 13% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia setuju, serta sebanyak 2% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Dari penjelasan di atas dapat membuktikan bahwa terjadi fenomena tingkat pendidikan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Vantsing International Group sehingga perlu dilakukan penelitian untuk membuktikannya.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah pengalaman kerja. Menurut Suwarno & Ronal Aprianto (2019:62) pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan, pengetahuan, serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja diperoleh karyawan dari setiap pekerjaannya. Pengalaman kerja karyawan di PT. Vantsing International Group menjadi salah satu yang mempengaruhi Prestasi Kerja secara positif. Berikut hasil pra survey

variabel pengalaman kerja yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. Vantsing International Group dengan menggunakan skala likert 5 poin pernyataan positif.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Pengalaman Kerja
PT. Vantsing International Group

No.	Pernyataan	Hasil					Jumlah Sampel
		1	2	3	4	5	
1	Pengalaman kerja yang dimiliki, membantu menyelesaikan tugas secara efektif dan	0 0%	2 2%	2 2%	12 12%	4 4%	20
2	Pengalaman kerja akan berpengaruh terhadap prestasi kerja	0 0%	0 0%	5 5%	13 13%	2 2%	20
3	Pengalaman kerja yang dimiliki membuat saya menguasai tugas yang diberikan	0 0%	1 1%	4 4%	13 13%	2 2%	20
4	Pengalaman kerja yang dimiliki membuat saya sangat paham terhadap tugas yang	0 0%	2 2%	8 8%	8 8%	2 2%	20
5	Pengalaman kerja membuat saya memiliki rasa percaya diri yang besar dalam bekerja	0 0%	3 3%	7 7%	7 7%	3 3%	20
Jumlah Jawaban		0 0%	8 8%	26 26%	53 53%	13 13%	100

(sumber data : hasil pra survey oleh peneliti)

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat dilihat bahwa kondisi pengalaman kerja di PT. Vantsing International Group secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan pertama sebanyak 0% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat tidak setuju dengan pernyataan pengalaman kerja yang dimiliki akan membantu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, namun sebanyak 2% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia tidak setuju, kemudian sebanyak 2% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia ragu - ragu, dan sebanyak 12% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia setuju, serta sebanyak 4% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Pernyataan kedua mendapatkan hasil

bahwa sebanyak 0% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat tidak setuju dengan pernyataan pengalaman kerja akan berpengaruh terhadap prestasi kerja, namun sebanyak 0% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia tidak setuju, kemudian sebanyak 5% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia ragu - ragu, dan sebanyak 13% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia setuju, serta sebanyak 2% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Pernyataan ketiga mendapatkan hasil sebanyak 0% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat tidak setuju dengan pernyataan pengalaman kerja yang dimiliki membuat karyawan menguasai tugas yang diberikan, namun sebanyak 1% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia tidak setuju, kemudian sebanyak 4% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia ragu - ragu, dan sebanyak 13% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia setuju, serta sebanyak 2% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat setuju. Pernyataan keempat mendapatkan hasil sebanyak 0% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat tidak setuju dengan pernyataan pengalaman kerja yang dimiliki membuat karyawan sangat paham terhadap tugas yang diberikan, namun sebanyak 2% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia tidak setuju, kemudian sebanyak 8% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia ragu - ragu, dan sebanyak 8% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia setuju, serta sebanyak 2% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan

bahwa ia sangat setuju. Untuk pernyataan kelima mendapatkan hasil sebanyak 0% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat tidak setuju dengan pernyataan pengalaman kerja membuat karyawan memiliki rasa percaya diri yang besar dalam bekerja, namun sebanyak 3% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia tidak setuju, kemudian sebanyak 7% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia ragu - ragu, dan sebanyak 7% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia setuju, serta sebanyak 3% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat setuju.

Dari penjelasan diatas terbukti bahwa terjadi fenomena pengalaman kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Vantsing International Group sehingga perlu dilakukan penelitian untuk membuktikannya.

Keterampilan tidak kalah penting untuk mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Pada zaman modern ini keterampilan sangat dibutuhkan bagi setiap orang bukan hanya karyawan. Menurut Suwarno dan Aprianto (2019:65) keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Keterampilan karyawan PT. Vantsing Interational Group menjadi salah satu yang mempengaruhi Prestasi Kerja secara positif. Berikut hasil pra survey variabel keterampilan yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. Vantsing International Group dengan menggunakan skala likert 5 poin pernyataan positif.

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Keterampilan
PT. Vantsing International Group

No.	Pernyataan	Hasil					Jumlah Sampel
		1	2	3	4	5	
1	Setiap pekerjaan memiliki tanggung jawab yang tinggi	0	1	1	9	9	20
		0%	1%	1%	9%	9%	
2	Saya melaksanakan pekerjaan demi tujuan perusahaan	0	2	6	10	2	20
		0%	2%	6%	10%	2%	
3	Saya dapat mengontrol emosi dalam bekerja dalam kondisi apapun	0	5	4	10	1	20
		0%	5%	4%	10%	1%	
4	Saya dapat bekerja sesuai kebutuhan perusahaan	0	1	6	13	0	20
		0%	1%	6%	13%	0%	
5	Memiliki keterampilan dalam berbahasa mandarin sangat membantu dalam	2	1	2	8	7	20
		2%	1%	2%	8%	7%	
Jumlah Jawaban		2	10	19	50	19	100
		2%	10%	19%	50%	19%	100%

(sumber data : hasil pra survey oleh peneliti)

Berdasarkan Tabel 1.4, dapat dilihat bahwa kondisi keterampilan di PT. Vantsing International Group secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan pertama sebanyak 0% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat tidak setuju dengan pernyataan setiap pekerjaan memiliki tanggung jawab yang tinggi, namun sebanyak 1% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia tidak setuju, kemudian sebanyak 1% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia ragu - ragu, dan sebanyak 9% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia setuju, serta sebanyak 9% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Pernyataan kedua mendapatkan hasil bahwa sebanyak 0% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat tidak setuju dengan pernyataan karyawan melaksanakan pekerjaan demi tujuan perusahaan, namun

sebanyak 2% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia tidak setuju, kemudian sebanyak 6% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia ragu - ragu, dan sebanyak 10% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia setuju, serta sebanyak 2% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Pernyataan ketiga mendapatkan hasil sebanyak 0% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat tidak setuju dengan pernyataan karyawan dapat mengontrol emosi dalam bekerja dalam kondisi apapun, namun sebanyak 5% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia tidak setuju, kemudian sebanyak 4% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia ragu - ragu, dan sebanyak 10% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia setuju, serta sebanyak 1% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat setuju. Pernyataan keempat mendapatkan hasil sebanyak 0% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat tidak setuju dengan pernyataan karyawan dapat bekerja sesuai kebutuhan perusahaan, namun sebanyak 1% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia tidak setuju, kemudian sebanyak 6% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia ragu - ragu, dan sebanyak 13% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia setuju, serta sebanyak 0% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat setuju. Untuk pernyataan kelima mendapatkan hasil sebanyak 2% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat tidak setuju dengan pernyataan memiliki keterampilan dalam berbahasa mandarin sangat

membantu dalam menyelesaikan tugas, namun sebanyak 1% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia tidak setuju, kemudian sebanyak 2% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia ragu - ragu, dan sebanyak 8% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia setuju, serta sebanyak 7% dari 20 sampel karyawan yang disurvei mengatakan bahwa ia sangat setuju.

Dari penjelasan diatas terbukti bahwa terjadi fenomena keterampilan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Vantsing International Group sehingga perlu dilakukan penelitian untuk membuktikannya.

Fenomena - fenomena yang telah disebutkan berperan untuk memperbaiki prestasi kerja karyawan, meningkatkan prestasi kerja karyawan, dan memberikan respon terhadap prestasi yang telah diberikan oleh karyawan PT. Vantsing International Group.

Sebelum penelitian ini dilakukan, Martha Laila Arisandra menyatakan, dengan judul “Pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan kerja, sikap kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan, PT. BPR Nusamba Brondong Lamongan”, 2016 (Akses : 5 juli 2019) . Bahwa hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap kerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Brondong berpengaruh positif secara parsial maupun menyeluruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil dari penelitian yang dilakukan tingkat pendidikan 35%, Keterampilan kerja 76% dan sikap kerja 63% sehingga variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah keterampilan kerja.

Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang yang telah diuraikan diatas yang berkaitan dengan prestasi kerja serta didukung oleh pernyataan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN KETERAMPILAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN PT.VANTSING INTERNATIONAL GROUP.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja ?
2. Apakah tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja?
3. Apakah pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja?
4. Apakah keterampilan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja diantaranya yaitu kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja, yang kemudian dapat menjadi pedoman bagi perusahaan agar dapat memecahkan masalah perusahaan terutama dibidang Sumber Daya Manusia, dan dapat memberikan masukan dalam hal pemikiran, yang akan berguna untuk pembuatan keputusan di masa sekarang maupun masa mendatang.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Perusahaan, penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia di masa yang akan datang.
- 2) Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan literatur untuk melakukan penelitian selanjutnya yang memiliki variabel yang terkait dengan bidang ini.
- 3) Bagi Penelitian Selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.

