

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam bekerja. Karyawan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena mereka adalah kunci utama kesuksesan perusahaan dimasa sekarang maupun di masa mendatang dan merupakan asset sebuah perusahaan untuk membuat perusahaan terus maju dan bertahan dalam perkembangan perusahaan (Rachmawati, 2016).

Di era globalisasi saat ini, dimana perubahan terjadi sangat cepat, ketidak pastian yang tinggi dan persaingan yang ketat, perusahaan dan para karyawannya dituntut untuk selalu meningkatkan efektifitas dan efisiensi. Supaya bisa menjawab tantangan yang semakin kompetitif antar perusahaan didalam kegiatan perindustrian. Tantangan di era globalisasi saat ini berupa peningkatan kompetisi yang semakin ketat menyebabkan perusahaan harus melakukan restrukturisasi sebagai akibat kebutuhan efisiensi dan efektifitas organisasi, merger, dan sebagainya. Departemen SDM dalam kaitan ini harus proaktif menganalisis kemungkinan perubahan yang cepat pada faktor-faktor lingkungan eksternal (ekonomi, teknologi, politik) yang akan berdampak pada eksistensi perusahaan. Oleh karena itu, jika perusahaan ingin mempertahankan karyawan-karyawan terbaiknya, perusahaan perlu melaksanakan serta memahami pengelolaan SDM yang efektif. Perusahaan yang baik mengerti bahwa pengelolaan SDM yang efektif bukan sekedar berfokus pada pegawai yang ada saat ini, tapi membutuhkan sudut pandang jangka panjang yang peka terhadap permintaan pegawai saat ini, pegawai di masa mendatang, dan pegawai di masa lalu yang tidak lagi bekerja untuk perusahaan.

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas selalu menjadi prioritas tersendiri, karena kelebihan suatu perusahaan atau organisasi bisa diukur dengan keterampilan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia ialah suatu sumber daya yang diperlukan didalam perusahaan dikarenakan masing-masing individu mempunyai sifat, pemikiran, dan perilaku yang beda-beda, maka dari itu memerlukan manajemen yang professional untuk mengelolanya agar setiap individu memiliki tujuan yang sama sesuai keinginan perusahaan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi akan berbanding lurus dengan hasil dalam perkembangan suatu perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula perkembangan suatu perusahaan. Dalam melaksanakan tugas yang diberikan, semua karyawan diharapkan mampu menunjukkan kinerja terbaiknya, karena jika kinerja karyawan tidak optimal, perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya (Pakpahan et al., 2019). Banyak faktor yang menentukan kinerja seorang karyawan diantaranya pengalaman kerja.

Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, karena mempunyai pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya. Sehingga ini akan meningkatkan kinerjanya dan juga meningkatkan kinerja perusahaan. 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 usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas (Sutrisno, 2016:181). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Oh, Hendry Martinus (2017) dan penelitian Pristiana Widyastuti, Fuad Hasan (2015) menunjukkan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja tidaklah signifikan. Sedangkan pada penelitian Beverly M. O. Pua,

Victor P. K. Lengkong, Djemly Woran (2017) dan penelitian Andika Dwi Putra Pamungkas, Djahmur Hamid, Arik Prasetya (2017) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selain pengalaman, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan sendiri merupakan proses pengembangan diri karyawan agar dapat bekerja lebih cerdas dan meningkatkan pengetahuan dan kompetensi karyawan. Pelaksanaan pelatihan tentunya harus sesuai dengan perusahaan, pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan jenis pekerjaan masing-masing karyawan dan juga mendukung kemampuan karyawan untuk mengikuti proses pelatihan yang berbeda-beda dilakukan Decky Dermawan dan Deasy Aseanty (2015). Oleh karena itu, perlu diselenggarakan pelatihan-pelatihan bagi perusahaan untuk mengetahui keterampilan setiap karyawan dan juga mendukung pengembangan karir dan pelatihan agar kinerja mereka meningkat dengan adanya pelatihan ini. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Dedi Syahputra dan HasrudyiTanjung (2020) menunjukkan pengaruh pelatihan terhadap kinerja tidaklah signifikan. Sedangkan pada penelitian Achamad Rozi & Ayu Puspitasari (2021) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengembangan karir tercermin dalam gagasan bahwa orang selalu bergerak lebih maju dan meningkat dalam pekerjaan yang dipilihnya. Bergerak maju berarti kenaikan gaji yang lebih besar dengan tanggung jawab yang lebih besar pula. Pengembangan karier merupakan usaha pribadi pegawai yang ditujukan untuk menuju rencana kariernya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja. Dalam perencanaan karir seseorang pegawai memang tidak menjamin keberhasilan karir karena walaupun sudah dirancang sedemikian rupa akan tetapi sikap atasan, faktor pengalaman, pendidikan dan juga nasib seseorang sangat mendukung dalam keberhasilan karir seseorang dalam Nur Yuni Fitriani¹, Joes Dwi Harto (2018).

Berdasarkan uraian di atas, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan supaya efektif dan efisien yaitu dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan serta program pelatihan dan pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Dengan begitu pula perusahaan akan memiliki karyawan dengan kualitas terbaik yang mampu bersaing dengan perusahaan lain. Sehingga dengan keterampilannya yang dimiliki maka akan terus berkembang, sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis, tidak hanya mampu mempertahankan eksistensi organisasi atau perusahaan tetapi juga untuk dapat mengembangkan dan mempromosikannya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Employee Performance (kinerja karyawan) pada PT. Sagamartha Ultima Malang?
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Employee Performance (kinerja karyawan) pada PT. PT. Sagamartha Ultima Malang?
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Employee Performance (kinerja karyawan) pada PT. PT. Sagamartha Ultima Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan-pertanyaan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan referensi bagi peneliti selanjutnya dan dapat memberikan petunjuk yang berkaitan dengan pengaruh pengalaman kerja, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

A. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan saran yang positif mengenai bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Perkembangan Karir yang dapat mempengaruhi Employee Performance (kinerja karyawan). Dan menjadi evaluasi pada karyawannya agar meningkatkan kinerjanya oleh pihak-pihak terkait di internal perusahaan.

B. Bagi peneliti

Sebagai sarana pengetahuan untuk memperluas wawasan peneliti pada bidang manajemen sumber daya manusia dan sebagai bekal untuk pengaplikasian ilmu akademis pada dunia kerja nantinya.

C. Bagi Pihak lain

Sebagai bahan referensi yang dapat dijadikan sebagai masukan dan acuan untuk perbandingan dan pengembangan penelitian pada bidang yang sama pada masa yang akan datang dan dapat menambah informasi mengenai proses penerapan manajemen sumber daya manusia.