

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi saat ini kemajuan di bidang sumber daya manusia menyebabkan kegiatan perekonomian dunia mengalami perkembangan yang sangat pesat. Indonesia merupakan salah satu negara yang ikut berkecimpung dalam kancah perdagangan internasional, hal ini menjadi faktor pemicu kemajuan dunia usaha dan industri dalam negeri. Pembangunan di sektor industri merupakan salah satu prioritas pembangunan yang diharapkan mampu membawa perubahan mendasar dalam struktur ekonomi lainnya, sehingga kemajuan yang dicapai sektor industri akan diikuti oleh kemajuan sektor lainnya terutama kemajuan di bidang sumber daya manusia guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan

kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk, arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya tingkat pendidikan yang tinggi saja tetapi dengan mempunyai pengalaman kerja yang baik.

Faktor yang juga mempengaruhi kemampuan kerja dan kinerja karyawan ialah seberapa lama pengalaman seorang karyawan itu sendiri. Dalam peningkatan kemampuan dan kinerja karyawan, pengalaman karyawan merupakan hal yang sangat diperlukan. Seperti kata pepatah bahwa pengalaman adalah guru terbaik. Pengalaman kerja karyawan menunjukkan tingkat penguasaan keterampilan (*softskill*) karyawan. Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman hanya bisa diperoleh melalui tempat kerja.

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh suatu instansi (Handoko, 2008:295). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya, dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Rivai (2003:15) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Disamping itu, pengalaman kerja juga sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Martoyo (2007:113). “Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang”.

Mengingat kinerja karyawan sangat diperlukan agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik, maka sebaiknya perekrutan karyawan harus dilakukan dengan hati-hati, karena kinerja akan mendasari kegiatan dalam hal pengembangan karier, hal ini dapat dilihat dari kemampuannya dalam menjalankan tugas yang dibebankan perusahaan.

CV. Bandar Bahari Banjarmasin merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam melaksanakan kegiatan dibidang jasa pelayanan dan rekonstruksi ulang perlengkapan keselamatan dibidang kemaritiman, dimana jauh sebelum mendirikan perusahaan ini, personal yang duduk sebagai Komisaris, Direktur, dan Staff adalah mereka yang telah lama menggeluti dan berkecimpung serta bersentuhan langsung dengan keselamatan pelayaran.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka dalam penelitian ini, peneliti ingin mengangkat penelitian yang dituangkan dalam sebuah karya ilmiah dengan judul: “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bandar Bahari Banjarmasin”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan, maka yang menjadi persoalan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bandar Bahari Banjarmasin?
2. Apakah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Bandar Bahari Banjarmasin?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk menganalisis apakah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bandar Bahari Banjarmasin.
2. Untuk menganalisis apakah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Bandar Bahari Banjarmasin.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### 1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Dari hasil penelitian ini bisa digunakan untuk memperdalam pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan langsung dengan kinerja karyawan.
2. Menambah wawasan serta ilmu pengetahuan peneliti dan pembaca khususnya agar lebih mengerti dan memahami masalah yang diangkat oleh penelitian ini.

### 1.4.2. Praktis

1. Dapat menjadi acuan atau rujukan bagi peneliti yang berkeinginan untuk mengambil hal yang sama namun dalam permasalahan yang berbeda.
2. Bagi pihak CV. Bandar Bahari Banjarmasin dapat memanfaatkan dari hasil penelitian ini sebagai bahan masukan dalam proses rekrutmen serta pembinaan karyawan terutama yang berkaitan dengan latar belakang tingkat pendidikan serta pengalaman kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.