BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang terdapat di Asia Tenggara. Penyebutan sebagai negara berkembang didasarkan pada keadaan perekonomian di Indonesia yang masih kurang. Untuk menjadikan suatu negara menjadi negara maju diperlukan lagi genjotan ekonomi yang sangat spesifik. Untuk menjadikan perekonomian di Indonesia lebih baik lagi diperlukan oleh kemajuan organisasi/ perusahaan untuk menambah devisa negara. Pada hakikatnya manajemen ialah mekanisme dalam sebuah organisasi yang terstruktur memperkenankan pengendalian dan kontrol guna mencapai tujuan tertentu. Manajemen juga sangat digunakan dalam hal pencapaian suatu keberdayagunaan dan kemampuan dalam menjalankan tugas dengan tepat bagi suatu organisasi. Dalam suatu manajemen seseorang yang berperan untuk mengatur, mendefinisikan, dan melakukan semua tindakan manajemen ialah manajer.

Dalam sebuah perusahaan karyawan pastinya memberikan banyak dedikasi kepada perusahaan. Dengan demikian seorang karyawan merupakan elemen atau faktor yang utama dalam daya saing perusahaan. Organisasi memiliki berbagai jabatan yang meyakinkan kelanjutan serta perkembangan suatu perusahaan, salah satu diantara jabatan tersebut memiliki level yang esensial dalam melakukan kegiatan guna mencapai tujuan perusahaan disebut dengan sumber daya manusia. Sehingga, jika tidak ada peran dari sumber daya manusia yang maksimal sebuah perusahaan tidak mampu menggantungkan keberhasilan perusahaan dengan menggunakan alat modern. Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan optimal jika pemimpin dan karyawan mempunyai sumber daya manusia yang terbaik. Dengan demikian, kinerja karyawan suatu perusahaan menjadi suatu hal yang krusial dan diperlukan agar terciptanya tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam perusahaan, baik secara *quality* atau *quantity*. Seorang karyawan pasti memiliki keahlian dan motivasi dalam bekerja maka dari itu hubungan antara keahlian dan motivasi bisa dikatakan sebagai kinerja karyawan. Selain itu kinerja juga dapat dikatakan sebagai hasil seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas yang telah ditentukan sebelumnya. Sehingga dapat disimpulkan jika kinerja karyawan menyangkut hasil yang telah dicapai atau diperoleh seorang karyawan di perusahaan.

Latar belakang pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, latar belakang pendidikan memiliki keterkaitan yang cukup erat dengan penyingkapan karyawan yang telah dilakukan oleh seorang manajer sumber daya manusia. Prestasi seorang karyawan dapat terlihat secara jelas saat seleksi dalam latar belakang pendidikan yang telah dikuasainya. Sehingga, hasil dari seleksi tersebut dapat meyakinkan seorang manajer sumber daya manusia untuk menempatkan karyawan pada bidang yang sesuai dikuasainya. Selain itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang telah dicapainya juga bisa menjadi acuan dalam pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Pencapaian prestasi seorang karyawan saat mengikuti jenjang pendidikan perlu menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan, yang mana seorang karyawan yang seharusnya mengerjakan tugas dan memanggul tanggung jawab. Sebuah pendidikan sangat krusial dan diperlukan bagi personalia guna menerima calon karyawan terbaru bagi perusahaan. Latar belakang pendidikan seorang karyawan yang tinggi akan berkontribusi atau kinerja yang akan diberikan seorang karyawan kepada perusahaan juga akan tinggi. Dengan demikian kelangsungan hidup perusahaan akan menjadi baik. Maka demikian, latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Lestari (2020), Wirawan, Bagia, dan Susila (2019) mengungkapkan bahwa latar belakang pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja menjadi sebuah aset dari karyawan yang berupa kemahiran yang telah didapatkannya dari proses penciptaan dan keahlian yang dimiliki untuk menjalankan pekerjaan. Masa waktu kerja yang lama akan membuat semakin bertambahnya ilmu dan pengetahuan mengenai pekerjaan yang dilaksanakannya. Pengalaman bekerja juga dapat berupa akumulasi dari berbagai kegagalan maupun keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Seseorang akan dapat mendapatkan pengalaman pekerjaan sejak pertama kali ia baru memulai pekerjaan di suatu perusahaan atau saat ia sudah pernah mendapatkan pengalaman di perusahaan lain. Semakin banyak seorang karyawan mempunyai pengalaman pekerjaan maka segala profesionalitas ataupun tingkat kinerja karyawan tersebut akan semakin baik. Sehingga pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Rosinta (2017), Suwarno (2019), dan Lestari (2020) pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dapat diartikan suatu sikap seseorang karyawan terhadap peraturan yang ada di organisasi. Dalam sebuah institusi atau perusahaan seorang pegawai diwajibkan memiliki sikap kesanggupan untuk taat pada seluruh peraturan yang telah berlaku dilingkungannya. Seluruh sikap, tingkah laku, dan perbuatan harus sesuai dengan perusahaan. Semakin karyawan suatu perusahaan disiplin dalam menjalankan tugasnya, maka akan semakin baik juga kinerja karyawan tersebut. Sehingga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

CV. Karya Fibber Glass merupakan sebuah bentuk perusahaan yang kreatif yang dapat menciptakan berbagai bentuk karya seni yang berbahan fiber glass khususnya di bidang pembuatan Tanki baik yang besar ataupun yang kecil. CV. Karya Fibber Glass berdiri sejak tahun 2014 dengan maksud untuk menciptakan lapangan pekerjaan yang profesional dan sampai saat ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 50 orang. Meskipun merupakan suatu

perusahaan yang cukup profesional tak membuat perusahaan terbebas dari permasalahan internal. Masalah yang sering muncul dalam perusahaan tersebut adalah kurangnya tingkat disiplin karyawan yang dapat menghambat perkembangan kinerja perusahaan. Selain itu, produktivitas kerja juga mulai menurun yang disebabkan oleh rendahnya kepuasan kinerja terhadap perusahaan. Latar belakang pendidikan karyawan yang rendah (SD, SMP, SMK/SMA) juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu pengalaman kerja yang kurang maksimal karena keterbatasan pendidikan juga membuat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan menurun. Berdasarkan uraian tersebut, maka tujuan dari peneliti membuat penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman pekerjaan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Karya Fibber Glass.

1.2 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti menyusun batasan-batasan masalah yang diteliti guna menghindari pembahasan topik diluar dari. Dengan demikian peneliti memberikan batasan masalah pada: Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti jabarkan sebelumnya, rumusan masalah peneliti ini diantaranya yaitu:

1. Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Fibber Glass.
2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Fibber Glass.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Fibber Glass.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah dijelaskan peneliti, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah latar belakang pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan maka penelitian ini digunakan untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Bagi Peneliti

Sebagai syarat untuk terpenuhinya mendapatkan gelar S1 Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan

1.5.2 Manfaat Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini dapat digunakan referensi untuk menganalisis seberapa berpengaruhnya latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Fibber Glass di Kelapa dua Kota Tangerang.

1.5.3 Manfaat Akademik

Memberikan gambaran serta wawasan bagi mahasiswa untuk mengembangkan ilmu pengetahuan jika mereka akan membuat penelitian lain dengan objek yang berbeda.