

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan adalah seluruh individu mulai dari bawahan sampai dengan atasan, yang bekerja dan menjadi anggota di dalam perusahaan. Manusia merupakan penggerak setiap proses pekerjaan yang ada di dalam perusahaan, betapapun canggihnya alat yang digunakan perusahaan tidak ada yang luput dalam pengawasan dari manusia, maka dari itu sumber daya manusia hampir tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya dan merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Kunanti et al., 2022:15)

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Karena itu banyak perusahaan berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar para karyawan dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan lebih baik dan optimal. Jika suatu Sumber Daya Manusia tidak bekerja sesuai dengan aturan yang dimiliki maka perusahaan tersebut tidak akan berkembang dengan baik. Sumber daya yang dikelola dengan benar akan membuat suatu kinerja karyawan yang baik (Afandi, 2018:3)

Menurut Guritno dan Waridin (dikutip di Busro, 2018:88), Kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Ketika kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melampaui standar atau target yang telah ditentukan, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan baik, dan sebaliknya. Semakin lebar jarak pemisah antara target dan capaian, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan rendah. Menurut (Kunanti et al., 2022:16) Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti pengalaman kerja, karakteristik individu, dan pengembangan karir. Dalam hal ini pengalaman kerja menjadi faktor yang sangat penting karena kurangnya pengalaman dalam bekerja bisa menyebabkan karyawan merasa terbebani karena tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Khaeruman et al., 2021:81), Pengalaman Kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi

Menurut (Jaya & Dessyarti, 2022) Karakteristik individu adalah sifat yang melekat pada diri seseorang atau ciri khas yang dimiliki setiap individu yang membedakan satu dengan yang lain dalam menjalankan pekerjaan di organisasi. Setiap individu selalu mempunyai karakteristik yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya sehingga membuat para pemimpin atau pihak perusahaan lebih bisa memperhatikan karakteristik dari setiap individu atau karyawan sehingga membuat kinerja mereka optimal dan ketika perbedaan karakteristik tersebut karyawan harus bisa menyesuaikan dengan karyawan lain agar bisa mencapai kinerja yang diinginkan. Permatasari (dikutip di Nugraini & Soegesti, 2021:1)

Menurut Mangkunegara (dikutip di Muna, 2022:1120) pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Dari pengertian pengembangan karir di atas, pekerja dan organisasi atau perusahaan mempunyai peran masing-masing dalam usaha pengembangan karir. Perencanaan karir dan pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi individu dan perusahaan. Melalui program pengembangan karir perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, dan akan meningkatkan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan.

PT. Semen Baturaja Tbk adalah anak usaha Semen Indonesia yang bergerak di bidang produksi semen. Selain pabrik utama di Baturaja, perusahaan ini juga memiliki fasilitas penggilingan dan pengantongan semen di Palembang dan Panjang. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, perusahaan ini

pun memiliki kantor perwakilan di Jakarta. Pada saat didirikan pada 14 November 1974, Perusahaan lahir dengan nama PT. Semen Baturaja (Persero) yang saat ini sudah berubah menjadi PT. Semen Baturaja Tbk sebagai sebuah perusahaan patungan antara Semen Padang dan Semen Gresik. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Raya Tiga Gajah Sukajadi, Baturaja Timur, Ogan Komering Ulu 32117. Di unit kerja bagian *Quality Control* terbagi menjadi dua yaitu *Quality Control* proses dan *Quality Control* Material. Unit kerja ini bertugas untuk memastikan semen dibuat dengan material yang terus dikontrol ketika dilakukan pengolahan untuk mendapatkan kualitas yang terjamin.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara yang dilakukan dengan sejumlah karyawan, peneliti menemukan permasalahan yang ada di PT. Semen Baturaja Tbk Unit Kerja *Quality Control* yang ditinjau dari pengalaman kerja masih ada yang kurang dilihat dari indikator tingkat pengetahuan. Dimana karyawan yang berpindah tugas dari *Quality Control* Palembang ke *Quality Control* Baturaja memiliki perbedaan sistem pengolahan bahan material semen. Sehingga karyawan kurang menguasai pekerjaan seperti kesulitan untuk menggunakan peralatan, memahami komponen dan material semen. Pada indikator tingkat keahlian karyawan yang kurang pengalaman kerja merasa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki masih kurang untuk pekerjaan yang dilakukan. Kesulitan dalam bekerja karena kurangnya pelatihan dibidang analisis dan material membuat ilmu yang dimiliki terbatas. Permasalahan karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Selanjutnya terdapat permasalahan mengenai karakteristik individu pada indikator sikap. Adanya kesulitan untuk melakukan kerja sama. Seperti ketika terjadi kerusakan pada alat membutuhkan waktu yang lama untuk diperbaiki karena hubungan yang kurang baik dengan sesama rekan kerja. Adanya masalah tersebut dapat membuat pekerjaan menjadi terhambat. Kemudian pada indikator stress. Terdapat beberapa alat yang berada satu ruangan dengan tempat dimana karyawan bekerja. Alat tersebut menghasilkan suara yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja terutama ketika harus menganalisa suatu bahan sehingga dapat mengakibatkan karyawan stress. Permasalahan pada indikator sikap dan stress tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan di *Quality Control*.

Fenomena yang terakhir adalah pengembangan karir. Masalah yang pertama yaitu ada pada indikator pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM. Saat ini kurangnya pelatihan khusus untuk bidang analis dan material admin yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan merasa ilmu yang dimiliki hanya itu saja dan tidak berkembang. Kemudian yang kedua pada indikator peran umpan balik terhadap kinerja. Dimana karyawan kesulitan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi karena terdapat beberapa karyawan yang menempati dua jabatan sekaligus. Jarak umur yang berdekatan dan harus menunggu posisi yang kosong untuk bisa naik jabatan menjadi penyebab karyawan sulit untuk mengembangkan karir dan masalah ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Permasalahan mengenai pengalaman kerja, karakteristik individu, dan pengembangan karir yang ada pada PT. Semen Baturaja Tbk Unit Kerja *Quality Control* dapat berdampak pada kinerja karyawan. Pada indikator sikap kerja dimana kerja sama yang terjalin antar karyawan belum cukup kuat sehingga ketika terjadi suatu permasalahan baik pada peralatan maupun pekerjaan lainnya lambat untuk diselesaikan. Selain itu karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan belum maksimal karena masih membutuhkan pelatihan tambahan guna menambah pengetahuan yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang dari fenomena yang diuraikan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ **Pengaruh Pengalaman Kerja, Karakteristik Individu, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja Tbk Unit Kerja *Quality Control***”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada Pengaruh Pengalaman Kerja, Karakteristik Individu, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja Tbk Unit Kerja *Quality Control* baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja, Karakteristik Individu, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja Tbk Unit Kerja *Quality Control* baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan mampu memberikan manfaat baik untuk diri sendiri ataupun orang lain, terlebih lagi untuk perkembangan ilmu pengetahuan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Sebagai sarana untuk menambah ilmu pengetahuan dan merupakan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan serta menggunakan konsep - konsep yang diperoleh selama proses belajar, juga diharapkan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai literatur bagi rekan – rekan mahasiswa yang akan mengadakan penelitian dalam mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai penelitian yang penulis teliti.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam melaksanakan kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia di masa yang akan datang, dengan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian atau pertimbangan, menjadi bahan referensi, serta dapat menjadi masukan dan tolak ukur bagi meningkatkan kinerja dan perilaku Unit Kerja *Quality Control* di PT. Semen Baturaja Tbk.