

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada hakekatnya semua jenis organisasi dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh atau pekerja. Meski begitu dengan kemajuan teknologi pada saat ini, dapat menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia. Namun di sisi lain masih banyak kegiatan yang tidak dapat menggunakan alat perlengkapan mekanis dan otomatis tersebut. Pada saat ini perusahaan telah menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) telah menjadi perhatian yang serius oleh semua pihak. Persaingan global adalah salah satu faktor yang mana perusahaan bukan hanya membutuhkan karyawan yang terampil, tetapi juga karyawan yang bersedia bekerja dengan giat sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mulyadi, 2015).

Pada saat ini perusahaan mulai lebih memperhatikan Sumber Daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia merupakan penggerak serta penentu dalam jalannya suatu perusahaan, karena adanya unsur manusia dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Maka dari itu Sumber Daya Manusia (SDM) harus mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan. Pada setiap perusahaan, manusia merupakan faktor utama dalam menggerakkan suatu pekerjaan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan tidak adanya dukungan Sumber Daya Manusia yang bekerja dengan baik, maka dapat dipastikan perusahaan tersebut akan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengetahuan yang dimiliki seseorang akan berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pentingnya latar belakang pendidikan pada karyawan agar perusahaan mengetahui bidang yang dikuasai oleh SDM itu sendiri. Selain itu, pengalaman yang dimiliki karyawan akan memberikan pengaruh pada karyawan itu sendiri karena dengan pengalaman yang dimiliki, karyawan akan lebih menguasai pada bidangnya.

Beberapa hal yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain, pengetahuan, latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. Pengetahuan seorang karyawan didapat melalui sebuah informasi yang diperoleh baik dari pendidikan formal maupun non formal yang memberikan pengaruh sehingga menghasilkan perubahan atau meningkatkan pengetahuan seseorang. Latar belakang pendidikan juga merupakan hal yang penting, karena semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, semakin tinggi pula pengetahuan yang dimiliki. Selain itu, pengalaman kerja juga memiliki peran penting, karena menjadikan

ukuran tentang lama masa kerja yang telah ditempuh dalam memahami suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Pada hakekatnya pengetahuan karyawan memiliki peran dan pengaruh yang sangat penting terhadap tingkat kinerja sebuah perusahaan. Hal tersebut dalam diukur melalui cara kerja karyawan dalam upaya untuk menyelesaikan permasalahan dan tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan. Terlebih lagi latar belakang pendidikan menjadi salah satu kriteria dalam perekrutan karyawan pada sebuah perusahaan. Selain itu, pengalaman kerja karyawan juga ikut serta berkontribusi bagi karyawan guna memahami tugas dalam pekerjaannya sesuai dengan bidang yang kuasai pada setiap perusahaan termasuk PT Adisukma Land Develoment.

PT. Adisukma Land Development merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi yaitu proyek bangunan yang beralamatkan Jl. Kusumanegara No.28, Rejowinangun, Kec. Kotagede, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55171. Proyek konstruksi yang telah di bangun antara lain Tjokro Boulevard, Tjokro Heritage dan Tjokro Riverview. Proyek konstruksi membutuhkan cukup banyak orang dengan berbagai keterampilan dan orang yang kompeten dalam bidangnya untuk memenuhi kebutuhan klien. Pihak konstruksi harus memberikan kesempatan bagi staf untuk belajar dan mengembangkan kepribadian dan profesionalitasnya. Dimana dari kesempatan tersebut karyawan mendapatkan pembelajaran lain sebab mereka terlibat langsung dengan klien. Maka dari itu, kinerja karyawan yang baik dibutuhkan di perusahaan ini agar mampu mencapai hasil yang baik pula.

Hasil penelitian dari Suhartini (2015), menunjukkan hasil bahwa pengetahuan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian R. Kotur & Anbazhagan (2014), menunjukkan hasil bahwa pendidikan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dan Hasil penelitian dari Pitri (2020) menunjukkan hasil bahwa pengalaman kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kemampuan, Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Adisukma Land Development”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan rumusan masalah penelitian ini yaitu:

- 1.2.1 Apakah terdapat pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan di PT Adisukma Land Development?
- 1.2.2 Apakah terdapat pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Adisukma Land Development?
- 1.2.3 Apakah terdapat pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Adisukma Land Development?
- 1.2.4 Apakah terdapat pengaruh Pengetahuan, Latar Belakang Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Adisukma Land Development?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian ini yaitu:

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan di PT Adisukma Land Development.
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Adisukma Land Development.
- 1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Adisukma Land Development.
- 1.3.4 Untuk mengetahui pengaruh Pengetahuan, Latar Belakang Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Adisukma Land Development.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

1.4.1 Bagi Penulis

Menjadikan media untuk menerapkan ilmu dan teori yang telah diperoleh selama masa perkuliahan. Selain itu juga menambah pengetahuan penulis terkait masalah-masalah yang dihadapi di lapangan.

1.4.3 Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini mampu membantu organisasi, perusahaan, ataupun instansi sebagai bahan acuan dalam memepertimbangkan pengaruh kinerja karyawan.

2.4.3 Bagi Pihak Lainnya

Diharapkan dapat berguna sebagai referensi/acuan sehingga dapat membantu bagi peneliti selanjutnya, serta membantu proses pembelajaran, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.