

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi era globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam melakukan aktifitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Maka dari itu, perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi.

Kualitas SDM sebuah organisasi menjadi faktor utama baik atau buruknya organisasi tersebut. Jika SDM lemah, maka dapat menghambat perkembangan organisasi dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing baik secara lokal maupun global. Organisasi dalam konteks ini adalah perusahaan Jasa Pengelolaan Keamanan harus menempuh berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas tinggi, kinerja yang produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan melakukan beberapa cara untuk mengembangkan kemampuan karyawannya. Berkaitan dengan hal tersebut, ada sejumlah hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yang

dapat menunjang kesuksesan dalam bekerja, diantaranya adalah latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, kedua hal ini diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien dan professional.

Tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidangnya. Dengan kata lain, semakin tinggi pendidikan seorang karyawan, diharapkan sumber manusianya semakin tinggi. Tanpa bekal pendidikan tinggi mustahil orang akan mampu mempelajari sesuatu yang baru dalam cara atau sistem kerja.

Selain latar belakang pendidikan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja diperoleh dari seorang karyawan yang sudah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan mampu menyelesaikan persoalan-persoalan sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Kinerja seorang karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman akan berbeda dengan seorang karyawan yang sudah memiliki masa kerja atau pengalaman kerja yang cukup banyak. Pengalaman kerja seorang karyawan menggambarkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan.

PT. Garda Bhakti Nusantara adalah salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak dibidang jasa pengelola keamanan. PT. Garda Bhakti Nusantara didirikan pada tahun 2007 setelah selama 10 tahun menjadi penanggung jawab dan pengelola keamanan berbagai jenis usaha yang tergabung dalam kelompok

usaha PT. Garda Bhakti Nusantara. Dengan pengalaman, pencegahan, pengangkalan, penuntasan, hingga solusi berbagai masalah keamanan serta pengembangan konsep manajemen pengamanan berbagai jenis kegiatan usaha, baik pada kelompok perusahaan maupun pengguna PT Garda Bhakti Nusantara. PT. Garda Bhakti Nusantara adalah salah satu perusahaan jasa pengelola keamanan yang sedang berkembang serta selalu meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada para pengguna jasa pengelola keamanannya. Tentunya hal itu tidak tercapai apabila tidak didukung kinerja karyawan yang baik. Berikut merupakan data penilaian kinerja dari karyawan PT. Gharda Bhakti Nusantara selama 3 periode di tahun 2016 dan 2017 :

Tabel 1.1 Penilaian kinerja karyawan PT. Gharda Bhakti Nusantara pada Tahun 2016 dan 2017

Kriteria Penilaian Kinerja	Periode (Juli-Desember) 2016		Periode (Januari - Juni) 2017		Periode (Juli-Desember) 2017	
	Jumlah Karyawan	Persentase	Jumlah Karyawan	Persentase	Jumlah Karyawan	Persentase
Baik Sekali (A)	14	17,1 %	10	12,2 %	8	9,8 %
Baik (B+)	28	34,2 %	24	29,3 %	22	26,8 %
Rata-Rata (B)	30	36,5 %	26	31,7 %	20	24,3 %
Cukup ( C )	10	12,2 %	22	26,8 %	32	39,1 %
Gagal (D)	0	0	0	0	0	0
Total	82	100%	82	100%	82	100%

Sumber : Data olahan penulis 2018

Berdasarkan tabel 1.1 Data tersebut disajikan berdasarkan penilaian kinerja karyawan staf PT. Garda Bhakti Nusantara yang masih bekerja pada periode Juli-Desember 2016, Januari-Juni dan Juli-Desember 2017 dengan menggunakan kriteria penilaian karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.2 Kriteria penilaian kinerja karyawan PT Garda Bhakti Nusantara

No	Kategori	Skor
1	Baik Sekali (A)	>900
2	Baik (B+)	787-899
3	Rata-Rata (B)	680-786
4	Cukup (C)	170-679
5	Gagal (D)	<567

Sumber : PT. Garda Bhakti Nusantara

Kriteria penilaian kerja karyawan PT. Garda Bhakti Nusantara merupakan ketentuan yang ditetapkan langsung oleh atasan untuk menilai para karyawannya.

Presentase kriteria penilaian kinerja karyawan Baik Sekali (A) terdapat penurunan 6 orang (7,32%), pada kriteria kinerja karyawan Baik (B+) terdapat penurunan 6 orang (7,32%), pada kriteria kinerja karyawan Rata-rata (B) terdapat penurunan 10 orang (12,2%), pada kriteria kinerja karyawan Cukup (C) terdapat kenaikan 22 orang (26,8%). Dengan kenaikan yang terjadi pada kriteria Cukup (C) menggambarkan adanya penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan PT Garda Bhakti Nusantara selama dua periode terakhir. Penurunan kinerja karyawan bisa disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satu yang bisa menjadi indikator penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah lamanya pengalaman kerja karyawan dan latar belakang pendidikan karyawan itu sendiri. Perusahaan PT. Garda Bhakti Nusantara sendiri masih tergolong perusahaan yang masih baru bergerak di bidang pelayanan jasa, sehingga tingkat pengalaman kerja karyawan belum dirasa maksimal. Sebagian besar karyawan yang bekerja di

perusahaan ini masih dibawah 5 tahun bekerja sehingga masih butuh motivasi untuk meningkatkan kualitas karyawan.

Tabel 1.3 daftar Pengalaman Kerja Karyawan PT. Garda Bhakti Nusantara

No	Masa Kerja	Jumlah
1	0-3 Tahun	34
2	3-6 Tahun	26
3	>6 Tahun	22
Total		82

Sumber : PT. Garda Bhakti Nusantara

Berdasarkan tabel 1.3 tersebut, maka dapat dilihat bahwa pengalaman kerja karyawan 0-3 tahun berjumlah 34 orang, pengalaman kerja karyawan 3-6 tahun berjumlah 26 orang, dan pengalaman kerja karyawan >6 tahun berjumlah 22 orang. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan ini masih dibawah 5 tahun bekerja sehingga masih butuh motivasi untuk meningkatkan kualitas karyawan.

Tabel 1.4 daftar pendidikan terakhir karyawan PT. Garda Bhakti Nusantara

No	Pendidikan terakhir	Jumlah
1	SMA	28
2	SMK	22
3	D3	4
4	S1	28
Total		82

Sumber : PT. Garda Bhakti Nusantara

Tabel 1.4 menggambarkan latar belakang pendidikan dari karyawan yang bekerja di PT Garda Bhakti Nusantara. Dari data tersebut digambarkan Latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan PT. Garda Bhakti Nusantara berbeda-beda, mulai dari SMA, SMK, D3, hingga S1. Dari data tersebut sebagian besar karyawan PT Garda Bhakti Nusantara merupakan lulusan SMA/SMK sederajat. Selain itu juga ada beberapa diantaranya yang masih *fresh graduate* sehingga mereka hanya sebatas menguasai teori yang diperoleh dibangku pendidikan

Dari uraian diatas, ditemukan bahwa bahwa karyawan PT Garda Bhakti Nusantara tidak mempunyai banyak pengalaman. Sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan ini masih dibawah 5 tahun bekerja sehingga masih butuh motivasi untuk meningkatkan kualitas karyawan. Selain itu juga ada beberapa diantaranya yang masih *fresh graduate* sehingga mereka hanya sebatas menguasai teori yang diperoleh dibangku pendidikan. Oleh karena itu, peneliti tertarik mengambil judul penelitian **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Garda Bhakti Nusantara”**

## **1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Pada dasarnya setiap perusahaan memngharapkan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik agar dapat memenuhi target perusahaan. Seperti halnya PT. Garda Bhakti Nusantara Jakarta Barat yang berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya atau setidaknya mempertahankan kinerja

karyawannya, namun upaya tersebut tidak semudah membalikan telapak tangan.

Sebagaimana proses dan kendala tersebut meliputi :

1. Karena rendahnya pendidikan di PT. Garda Bhakti Nusantara menyebabkan kinerja karyawan yang kurang baik.
2. Kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan menyebabkan kinerja karyawan yang kurang maksimal.
3. Kinerja karyawan yang tidak baik dapat merugikan perusahaan.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini maka penulis membatasi faktor atau variabel kinerja karyawan PT. Garda Bhakti Nusantara Jakarta Barat yaitu variabel (1) Latar belakang pendidikan dan (2) pengalaman kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Garda Bhakti Nusantara Jakarta Barat Bagian staf

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Garda Bhakti Nusantara ?
2. Apakah terdapat pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garda Bhakti Nusantara ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Garda Bhakti Nusantara ?

4. Apakah pendidikan merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Garda Bhakti Nusantara ?

#### **1.2.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Garda Bhakti Nusantara Jakarta Barat.
2. Untuk menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garda Bhakti Nusantara Jakarta Barat.
3. Untuk menguji pengaruh antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garda Bhakti Nusantara Jakarta Barat.
4. Untuk mengetahui faktor dominan latar belakang pendidikan yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Garda Bhakti Nusantara.

#### **1.2.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang dilakukan penulis, diharapkan memberikan manfaat:

1. Bagi Penulis  
Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang SDM khususnya dalam menganalisa secara riil dan menerapkan teori teori yang

didapat dalam perkuliahan sehingga menambah pengetahuan mengenai penelitian.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi perusahaan sebagai konsep dasar dan informasi tambahan untuk mengambil keputusan dalam menghadapi perbaikan sistem operasional khususnya latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja guna meningkatkan kinerja yang berkualitas.

3. Bagi Pembaca

Semoga bisa dijadikan sumber pengetahuan umum dan meningkatkan wawasan mengenai latar belakang pendidikan dan pengalamann kerja.