

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang ditandai dengan perubahan yang sangat cepat di berbagai sektor dan persaingan global. Semakin singkatnya daur hidup inovasi dibidang teknologi, perubahan budaya, sosial politik yang akan berdampak pada perubahan kondisi lingkungan kerja baik internal maupun eksternal. Perubahan ini sekaligus berpengaruh secara signifikan terhadap sumber daya manusia.

Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan kebutuhan mendesak yang perlu diprioritaskan oleh setiap perusahaan sebab sumber daya manusia memiliki peranan sentral dalam mengembangkan dan mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu aspek yang sangat berpengaruh dalam pembangunan nasional.

Perusahaan yang memiliki personal potensi kerja yang tinggi ditunjukkan oleh prestasi kerja dengan memperlihatkan kemampuan seseorang. Hal ini tercermin pada peningkatan kerja yang ditandai pada tingkat penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara keseluruhan sehingga prestasi kerja merupakan rasio antara *input* dan *output* yang dinyatakan atas basis faktor produksi secara keseluruhan. Untuk berprestasi diperoleh adanya input, proses, *output*, *benefit*, dan *outcome* sebagai suatu serangkaian aktivitas untuk menghasilkan suatu prestasi kerja. Unsur-unsur tersebut disebut dengan unsur prestasi kerja.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*. (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf), hal. 70

Salah satu karakteristik dunia kerja modern adalah memperhatikan prestasi kerja yang sesuai dengan dinamika kerja yang terus mengalami perubahan yang dinamis dan statis dalam mencapai tujuan perusahaan. Kebutuhan sumber daya yang potensial dalam dinamika kerja modern, membutuhkan adanya sumber daya manusia sebagai karyawan yang memiliki kemampuan handal, mandiri, dan profesional dalam mengemban tugas pokok dan fungsinya.

Terlebih pada saat sekarang ini dimana masyarakat sudah sangat kritis terhadap segala aspek, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, produktif dan profesional . Kurang maksimalnya hasil kerja (prestasi kerja) pada perusahaan dapat dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, pelatihan dan pendidikan.

Dalam organisasi sumber daya manusia, kualitas dan individu sumber daya manusia menjadi suatu pertimbangan yang memainkan peranan penting dalam memprestasikan individu sumber daya manusia. Dari kualitas sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi, maka diperoleh kompetensi individu. Sumber daya manusia yang dapat dipromosikan untuk menduduki suatu posisi yang strategis sesuai dengan prestasi yang ditunjukkan dalam melakukan pemberdayaan organisasi kerja sumber daya manusia sesuai dengan manajemen SDM.<sup>2</sup>

Prestasi yaitu segala sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh setiap individu sumber daya manusia dalam melaksanakan aktifitasnya mencapai tujuan organisasi. Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris

---

<sup>2</sup> Jackson. *Human Resources Management*. (Jakarta: Salemba Empat, 2005),

disebut juga dengan *performance*.<sup>3</sup> Hasil kerja ini merupakan prestasi yang diraih dalam menyelesaikan semua aktivitas kerja yang mendatangkan manfaat dan keuntungan.

PT. Semen Baturaja (persero) Tbk. adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang merupakan pabrik penggilingan, pengantongan semen, serta pemasaran semen. Perseroan menjalankan roda usaha secara khusus dalam produksi Terak dengan pusat produksi terletak di Baturaja, Sumatera Selatan. Sedangkan proses penggilingan dan pengantongan semen dilaksanakan di Pabrik Baturaja, Pabrik Palembang dan pabrik Panjang yang selanjutnya didistribusikan ke daerah-daerah pemasaran perseran.

Pada saat ini PT Semen Baturaja (persero) Tbk telah merambah pasar utama di sekitar Sumatera Selatan dan Lampung serta wilayah-wilayah Indonesia yang sedang menikmati pertumbuhan ekonomi yang cukup baik dan stabil. Sedangkan untuk menyalurkan setiap produk, perseroan menggunakan distributor dengan jaringan yang tersebar diseluruh wilayah Sumatera Selatan, Lampung, Jambi dan Bengkulu.

SDM adalah partner utama yang dimiliki perseroan untuk mencapai cita-cita, visi serta misi Perusahaan. Memiliki kualitas SDM yang andal dan tepat akan berdampak pada pencapaian Perseroan dan menambah daya saing ditengah dinamika persaingan usaha sejenis lahir di tanah air.

Untuk itu PT Semen Baturaja (persero) Tbk menaruh prioritas yang tinggi guna mempersiapkan seluruh SDM perseroan untuk memiliki keterampilan yang

---

<sup>3</sup> Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. (Bandung: Rafika Aditama), hal. 9

memadai dan karakter yang tangguh, berintegritas dan memiliki semangat tinggi. Guna mencapai kualitas SDM tersebut, Perseroan secara berkesinambungan mempersiapkan berbagai program pengembangan sebagai upaya meningkatkan kuaifikasi tingkat pendidikan, baik dari pendidikan formal maupun non formal.

Dalam kegiatan usahanya, PT Semen Baturaja (persero) Tbk mempekerjakan karyawan dalam jumlah banyak. Dukungan jumlah karyawan sejumlah 595 orang yang terbagi di wilayah Palembang, Baturaja, dan Panjang. Karyawan tersebut telah dibekali kemampuan serta memiliki pengalaman kerja. Ditambah lagi, sebelum menjadi karyawan tetap. Para karyawan tersebut lebih dulu diberikan program pelatihan guna meningkatkan kemampuan mereka dalam mencapai prestasi kerja.

Selain dengan adanya pelatihan karyawan diharapkan akan lebih berpengalaman dalam bekerja. Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja ditempat kerja dimulai saat diterima ditempat kerja hingga sekarang. (martoyo) perusahaan yang memperhatikan kemampuan, pengalaman, pelatihan, dan pendidikan akan berpengaruh pada prestasi kerja keryawan.

Berdasarkan *research gap* pada penelitian sebelumnya mengenai “pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Terhadap prestasi kerja pada Kantor Samsat Kota Makassar” menunjukkan bahwa :

- 1) faktor pelatihan, Penglaman Kerja dan motivasi menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Samsat Kota Makassar.

2) yang memiliki pengaruh paling kuat adalah motivasi pegawai dengan kontribusi sebesar 0,388 satuan.

Fenomena yang harus dicermati dalam meningkatkan kompetensi yang berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan yang masih rendah yaitu berupa:

1. Kemampuan meliputi tingkat pendidikan dan pelatihan karyawan yang digunakan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan tersebut meliputi kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik berkaitan dengan stamina dan aktifitas mental karyawan. Kemampuan adalah suatu aktifitas kerja yang dilakukan secara mudah karena diketahui dan dikuasai menurut tingkat kehandalan, kecakapan, dan keahlian dalam menyelesaikan aktifitas tersebut, sehingga individu sumber daya manusia mampu mempunyai prestasi kerja yang baik.<sup>4</sup>
2. Pengalaman kerja meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini merupakan suatu penggambaran bahwa dengan pengalaman kerja seseorang dapat memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sekaligus menambah kemampuan wawasan pengetahuan dan keterampilan kerja yang dapat meningkatkan prestasi kerja seseorang. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan mendukung kemajuan dinamika kerja, ini disebabkan adanya perbedaan masa kerja dan golongan yang dimilikinya. Karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang lama,

---

<sup>4</sup> Adair. *Pemimpin yang Berpusat Pada Tindakan*. (Jakarta: Bina Rupa Aksara, 1992), hal. 91

tentu akan lebih menguasai dan memahami bentuk-bentuk kerja dibandingkan dengan karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja.<sup>5</sup>

3. Pelatihan dan Pendidikan. Pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti sudah dilatihkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat.<sup>6</sup>

Berdasarkan fenomena yang terdapat pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk Palembang, karyawan yang dimiliki belum memiliki prestasi kerja yang memuaskan, sedangkan karyawan tersebut memiliki kemampuan serta pengalaman.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan, Pengalaman, Pelatihan, dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk Palembang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh Pengalaman Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk Palembang ?

---

<sup>5</sup> Simanjuntak. *Iptek dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Universitas Krisnadwipayana, 1994) hal. 255

<sup>6</sup> Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia, 2009, hal. 141*

3. Bagaimana pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk Palembang ?
4. Bagaimana pengaruh Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk Palembang ?
5. Apakah terdapat pengaruh Kemampuan, Pengalaman, Pelatihan, dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk Palembang ?

### **C. Batasan Masalah**

Agar penulisan Skripsi ini tidak menyimpang dan mengambang dari tujuan yang semula direncanakan sehingga mempermudah mendapatkan data dan informasi yang diperlukan.

Dalam penelitian ini perlu dibatasi ruang lingkup dan objek penelitiannya agar tidak terjadi suatu penyimpangan sasaran. Maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada pembahasan tentang Kemampuan, Pengalaman, Pelatihan, dan Pendidikan yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk Palembang.

### **D. Tujuan Penelitian**

Setiap kegiatan yang akan dilaksanakan harus memiliki tujuan yang jelas. Hal itu dimaksudkan untuk memberikan arah bagi pelaksanaan kegiatan agar sesuai dengan maksud dilaksanakan kegiatan tersebut. Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

- a. untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk Palembang.

- b. untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk Palembang.
- c. untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk Palembang.
- d. untuk mengetahui pengaruh Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk Palembang
- e. untuk mengetahui pengaruh Kemampuan, Pengalaman, Pelatihan, dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk Palembang

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian akan lebih bermanfaat apabila mempunyai data yang akurat dan dapat menambah wawasan pembaca. Oleh karena itu, manfaat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

##### 1. Manfaat bagi Mahasiswa

Bagi mahasiswa yaitu, sebagai bahan referensi bagi pembaca maupun peneliti selanjutnya. Khususnya yang relevan dengan topik penelitian.

##### 2. Manfaat Praktis

- a. untuk lebih mengembangkan penalaran dan membentuk pola pikir dinamis, sekaligus untuk mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh.
- b. untuk memberikan jawaban atas permasalahan yang diteliti.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan Skripsi terdiri atas hal-hal berikut:

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi dengan latar belakang permasalahan, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

b. BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bagian ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis dan menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya. Dengan menggunakan teori yang telah dikaji dan juga penelitian-penelitian sebelumnya, hipotesis-hipotesis yang dapat dikembangkan.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan ruang lingkup penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari : gambaran umum obyek penelitian, karakteristik responden, analisis data dan pembahasan hasil.

e. BAB V KESIMPULAN

Bab ini terdiri dari: Kesimpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Kesimpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung dan mana yang tidak didukung oleh data. Kelebihan dan

kekurangan, saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang akan datang.

f. DAFTAR PUSTAKA

g. LAMPIRAN-LAMPIRAN