

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama dalam perusahaan, karena Sumber Daya Manusia merupakan motor penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan faktor produksi yang terpenting dalam perusahaan, karena merekalah yang akan menentukan berhasil tidaknya perusahaan tersebut. Dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dan handal berarti perusahaan telah memiliki asset yang sangat mahal yang sulit dinilai dengan uang, karena hal tersebutlah kita perlu mengadakan perencanaan dan penanganan yang baik terhadap tenaga kerja, baik yang sudah ada maupun untuk masa yang akan datang.

Merealisasikan tujuan tersebut, maka manajemen perusahaan dituntut untuk dapat menyelenggarakan seluruh aktivitas-aktivitas yang ada di dalam perusahaan secara efektif dan efisien yang terintegrasi dalam suatu kesatuan organisasi dalam bentuk pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki yang sesuai dengan kesempatan dan tantangan lingkungan perusahaan. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan tuntutan yang tidak dapat dielakkan guna menjamin ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dan juga sesuai tuntutan organisasi.

Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan akan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif. Sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan bahkan akhirnya dapat tersisih

karena ketidakmampuan dalam menghadapi pesaing. Kondisi seperti itu mengharuskan organisasi untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan maka di setiap sumber daya manusia akan penilaian kinerja dan diambil sebagian dari pengalaman kinerja karyawan untuk mempermudah kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal, pengaruh dari penilaian kinerja, merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, menyokong karyawan untuk lebih berprestasi dalam bekerja dan untuk mengembangkan karirnya dalam perusahaan.

PT Bandar Udara Internasional Jawa Barat adalah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang dibentuk Pemerintah Provinsi Jawa Barat melalui Perda No. 22 Tahun 2013. PT Bandarudara Internasional Jawa Barat bertanggung jawab untuk pembangunan dan pengembangan serta pengoperasian Bandara Internasional Kertajati, serta mengembangkan Kawasan Aerocity yang terintegrasi dengan Bandarudara untuk mengembangkan perekonomian di sekitarnya. Terletak di Majalengka, Jawa Barat, Bandara Kertajati Aerocity diharapkan menjadi masa depan layanan penerbangan yang didukung oleh sistem yang terintegrasi aksesibilitas jalan raya, kecepatan kereta api, dan pelabuhan. Dengan konsep Aerocity, diharapkan menjadi pusat kegiatan ekonomi untuk daerah pedalaman yang didukung oleh potensi besar sumber daya alam dan pertanian. Demikian juga, bandara terkait dan industri pendukung bisnis juga didorong untuk mengatur PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat sebagai pintu gerbang untuk lalu lintas udara di wilayah dan memicu Jawa Barat daya saing dan daya tarik untuk

perdagangan internasional. PT Bandar Udara Internasional Jawa Barat dan Kertajati Aerocity diharapkan untuk bertindak sebagai motor penggerak pertumbuhan ekonomi di Jawa Barat.

Berkaitan dengan pengembangan sumberdaya manusia pada perusahaannya, PT Bandar udara Internasional Jawa Barat selalu berusaha meningkatkan kualitas karyawan melalui pengembangan kerja karyawan, pengalaman kerja karyawan. Guna untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya sehingga kinerja karyawan meningkat dan mampu meningkat dalam mewujudkan visi misi perusahaan. Dalam memperkuat penelitian, penulis melakukan penyebaran kusioner pendahuluan untuk mendapatkan data primer dari karyawan secara langsung. Serta menggunakan pengukuran dimensi dan indikator dari 5 variabel bebas untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada PT Bandarudara Internasional Jawa Barat. Penulis melakukan pembagian kusioner kepada 30 orang karyawan. Dibawah ini adalah hasil penelitian pendahuluan secara keseluruhan.

**Tabel 1.1**

Kinerja Karyawan PT Bandar Udara Internasional Jawa Barat (2018)

No	Dimensi	Alternatif Jawaban					Res	Total	R	Kriteria
		STB	TB	KB	B	SB				
1	Kualitas Kerja	10	11	9	0	0	30	59	1,96	Kurang Baik
2	Kuantitas Kerja	11	2	2	8	7	30	89	2,93	Kurang Baik
3	Kerjasama	6	8	2	11	3	30	87	2,9	Kurang Baik
4	Tanggung Jawab	10	2	8	8	2	30	89	2,66	Kurang Baik
	Rata-rata						30	324	2,61	Kurang Baik

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2018

Bedasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan memiliki skor rata-rata 2,61 yang termasuk kedalam kategori kurang baik. Hal ini

terlihat dari kesesuaian hasil pekerjaan karyawan yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, Sehingga menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sesuai harapan.

**Tabel 1.2**

Variabel – Variabel yang Bermasalah terhadap Kinerja Karyawan PT Bandar Udara Internasional Jawa Barat(2018)

No	Variabel	Alternatif Jawaban					Res	T	R	Kriteria
		STB	T B	K B	B	SB				
1.	Kompensasi	-	-	2	13	15	30	133	4,43	Baik
2.	Komunikasi	-	1	9	6	14	30	123	4,1	Baik
3.	<i>Job Description</i>	-	-	-	15	15	30	105	3,5	Baik
4.	Lingkungan Kerja	-	-	-	10	20	30	140	4,67	Baik
5	PengembanganKerja	7	11	9	3	0	30	68	2,26	Tidak Baik
6.	PengalamanKerja	4	15	4	5	2	30	71	2,36	TidakBaik

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2018

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa faktor yang bermasalah dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir dan pengalaman kerja. Hal tersebut bisa dilihat pada tabel di atas, berdasarkan hasil skor rata-rata yang menunjukkan nilai terkecil masing-masing untuk pengembangan karir 2,26 dan pengalaman kerja 2,36. Hal ini terlihat dari kurangnya tingkat kepuasan kerja terhadap karyawan, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan belum memenuhi standar perusahaan menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki kontribusi dan sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai.

**Tabel 1.3**

Pengembangan Karir Karyawan PT Bandar Udara Internasional Jawa Barat (2018)

No	Dimensi	Alternatif Jawaban					Res	T	R	Kriteria
		STB	TB	KB	B	SB				
1	Peningkatan Kemampuan	6	8	2	11	3	30	87	2,9	Kurang Baik
2	Kepuasan Kerja	10	11	9	0	0	30	59	1,96	Kurang Baik
3	Sikap Dan Prilaku Karyawan	9	8	2	11	0	30	75	2,5	Kurang Baik
4	Prestasi kerja	10	2	8	8	2	30	89	2,66	Kurang Baik
5	Hubungan Organisasi	5	2	10	11	2	30	89	3,1	Baik
6	Personalitas kerja	2	2	8	11	7	30	89	3,63	Baik
	Rata-rata						30	488	2,79	Kurang Baik

Sumber : Hasil Pengolahan data tahun 2018

Bedasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa rata-rata variable pengembangan karir karyawan memiliki skor 2,79 masuk pada kriteria kurang baik, Hal ini terlihat dari lingkungan kerja di PT. Bandar Udara Internasional Jawa Barat yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan, sehingga menunjukkan bahwa pengembangan karir sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel 1.4**

Pengalaman Kerja PT Bandar Udara Internasional Jawa Barat (2018)

No	Dimensi	Alternatif Jawaban					Res	Total	R	Kriteria
		STB	TB	KB	B	SB				
1	Lama waktu kerja	5	7	8	11	2	30	89	3,23	Baik
3	Tingkat Pengetahuan dan keterampilan	11	2	2	8	7	30	89	2,93	Kurang Baik
4	Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan	7	5	4	6	8	30	93	3,1	Kurang Baik
	Rata-rata						30	422	3,08	Kurang Baik

Sumber : Hasil pengolahan data tahun 2018

Berdasarkan table 1.4 dapat dilihat bahwa rata-rata variable pengalaman kerja memiliki skor 3,08 masuk pada kriteria kurang baik. Hal ini terlihat dari kebijakan dalam berkerja yang ada di dalam perusahaan kurang membantu karyawan dalam berkreaitivita suntuk hal-hal yang baru ketika bekerja.

**Tabel 1.5**  
Sistem Manajemen Kinerja PT. Bandar Udara International Indonesia

Klasifikasi	Rentang Nilai
<b>86-100</b>	<b>Baik Sekali</b>
<b>71-85</b>	<b>Baik</b>
<b>56-70</b>	<b>Cukup</b>
<b>41-55</b>	<b>Kurang</b>
<b>≤ 40</b>	<b>Kurang Sekali</b>

Sumber : PT. Bandar Udara Jawa Barat

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas,mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir Karyawandan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bandarudara Internasional Jawa Barat”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian yang meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan dan pengalaman kerja karyawan terhadap pengembangan karir karyawan di PT Bandarudara Internasional Jawa Barat.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Melihat permasalahan yang telah diuraikan berkaitan dengan fenomena pada Bandar udara Jawa Barat, yaitu:

### 1. Pengembangan Karir

- a) Kurangnya kepuasan karyawan terhadap program dan kebijakan yang ada di PT. Bandar Udara Internasional Jawa Barat
- b) Rendahnya sikap dan perilaku karyawan di PT. Bandar Udara Internasional Jawa Barat

### 2. Pengalaman Kerja

- a) Tidak semua karyawan memiliki tingkat pengalaman kerja yang sama
- b) Rendahnya penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan untuk karyawan di PT. Bandar Udara Internasional Jawa Barat

### 3. Kinerja Karyawan

- a) Kualitas kinerja karyawan belum memenuhi standar kerja di PT. Bandar Udara Internasional Jawa Barat
- b) Kurangnya kerja sama antara karyawan dengan karyawan lain

#### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengembangan karir karyawan di PT Bandar Udara Internasional Jawa Barat.
2. Bagaimana pengalaman kerja karyawan di PT Bandar Udara Internasional Jawa Barat.
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT Bandar Udara Internasional Jawa Barat.

4. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir karyawan dan pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Bandar Udara Internasional Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Bedasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis hal-hal berikut :

1. Pengembangan karir karyawan di PT Bandar Udara Internasional Jawa Barat.
2. Pengalaman kerja karyawan di PT Bandar Udara Internasional Jawa Barat.
3. Kinerja karyawan di PT Bandar Udara Internasional Jawa Barat.
4. Besar pengaruh pengembangan karir karyawan dan pengalaman kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Bandar Udara Internasional Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dipercaya dan memberikan manfaat teoritis serta praktis bagi semua pihak yang berhubungan dengan penelitian ini. Semua informasi yang akan diperoleh dari hasil penelitian diharapkan akan memberikan kegunaan berupa:

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah untuk memberikan sumbangan pemikiran guna mendukung pengembangan teori yang sudah ada dan dapat memberikan tambahan informasi bagi para pembaca yang ingin menambah wawasan pengetahuan, khususnya mengenai pengaruh prestasi kerja karyawan dan

pengalaman kerja karyawan terhadap pengembangan karir karyawan di PT Bandar Udara Internasional Jawa Barat.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan hal yang bermanfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak. Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

##### **1. Bagi Penulis**

- a) Sebagai sarana untuk melatih berpikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada ilmu yang diperoleh saat kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia dan pada daya yang diperoleh dari objek yang diteliti. Hasil penelitian ini juga dapat menambah pengetahuan penulis khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan pengetahuan yang penulis peroleh ada hubungannya dengan masalah-masalah mengenai prestasi kerja karyawan dan pengalaman kerja karyawan terhadap pengembangan karir karyawan.
- b) Dapat mengetahui pengembangan karir karyawan di PT Bandar Udara Internasional Jawa Barat.
- c) Dapat mengetahui pengalaman kerja karyawan di PT Bandar Udara Internasional Jawa Barat.
- d) Dapat mengetahui kinerja karyawan di PT Bandar Udara Internasional Jawa Barat.

##### **2. Bagi Perusahaan**

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan pengembangan karir karyawan.

b) Untuk memberikan informasi tambahan yang berhubungan untuk meningkatkan prestasi dan penilaian kerja karyawan.

### 3. Bagi Instansi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini juga dapat menjadi perbendaharaan perpustakaan, memperoleh masukan guna mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan laporan pekerjaan, serta sebagai salah satu alat evaluasi terhadap kurikulum yang berlaku.

### 4. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pedoman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada di dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan dalam menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja atau kenyataan.