

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam melaksanakan kegiatan bisnis, suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan untuk melakukan segala fungsi perusahaan dan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu hubungan antara perusahaan dan karyawan harus dijalin dengan baik. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkarakter baik, loyal terhadap perusahaan, mampu bekerja dalam tim, dan memiliki wawasan yang luas (Akhmal et al., 2019). Dengan memiliki sumber daya manusia yang baik maka produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut pun akan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawannya khususnya dalam kesejahteraannya. Pengusaha maupun karyawan yang berada dalam suatu perusahaan harus bekerjasama dalam meningkatkan produktivitas kerja (Wahyuningsih, 2019). Dalam mengukur produktivitas, dapat diartikan produktivitas sebagai hubungan antara output (tenaga kerja) terhadap input (barang atau jasa) yang dihasilkan oleh perusahaan, apakah karyawan bekerja secara efektif atau tidak.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu adanya pengembangan karir, karena dengan adanya pengembangan karir yang jelas dan terencana dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan menjadi lebih baik. Setiap perusahaan harus bisa menjaga sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu memberikan kontribusi yang optimal pada perusahaan tersebut (Akhmal et al., 2019).

Pengembangan karir adalah suatu keadaan yang menunjukkan peningkatan status atau jabatan seseorang dalam sebuah perusahaan (Akhmal et al., 2019). Dengan adanya pengembangan karir juga dapat memberikan efek positif bagi perusahaan apabila dikelola dengan baik. Karyawan dapat memanfaatkan kesempatan ini dengan bekerja keras dan berusaha mengembangkan diri dengan secara optimal agar karirnya semakin meningkat. Jika setiap karyawan semangat dan bekerja keras dapat membuat perusahaan berkembang semakin pesat.

Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Kuswibowo, 2021). Akan tetapi pada kenyataannya 73% tenaga kerja di Indonesia tidak puas dengan pekerjaannya, ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu gaji, beban kerja, tidak adanya pengembangan karir, dan lain sebagainya (Sitompul et al., 2021). Masalah ini membuktikan bahwa sebagian perusahaan di Indonesia belum mampu memenuhi kebutuhan para pekerja, karena pada dasarnya peluang adanya pengembangan karir dapat menjadi penentu seseorang memutuskan bertahan atau berhenti dalam sebuah pekerjaan.

Selain pengembangan karir faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah pengalaman kerja yang dimiliki seseorang.

Dengan adanya pengalaman kerja, karyawan menjadi lebih mudah dalam menjalankan tugasnya karena sudah terbiasa sehingga dapat meningkatkan prestasi dan produktivitas kerjanya pun akan lebih baik.

Pengalaman yang dimiliki dapat menambah pengetahuan khusus sesuai jenis pekerjaan yang dijalani seseorang. Seseorang yang menjalankan kegiatan pekerjaan secara terus menerus dalam rentang waktu yang lama dapat menjadikan dirinya cukup terampil dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu (Gah & Syam, 2021). Dapat diartikan bahwa pengalaman kerja sangat penting terutama untuk pekerjaan yang memerlukan keahlian dan kecakapan, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan kualitas dan kuantitasnya menjadi lebih baik dari seseorang yang minim pengalaman bekerja. Pengalaman kerja juga bisa dijadikan nilai tambah dari pimpinan.

Dalam kualifikasi perekrutan karyawan banyak perusahaan yang menetapkan minimal batas pendidikan SMA/ sederajat serta *fresh graduate*. Namun pada kenyataannya dalam proses perekrutan karyawan, biasanya perusahaan akan lebih mengutamakan calon karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja dalam bidang tertentu yang dibutuhkan oleh perusahaan atau pengalaman kerja dalam perusahaan sejenis (Khair & Astuti, 2021). Walaupun banyak juga *fresh graduate* yang masih minim pengalaman diterima akan tetapi gaji dan posisi pekerjaan yang didapat berbeda dengan yang sudah berpengalaman. Ini diharapkan agar bisa menciptakan semangat kerja serta prestasi kerja yang lebih tinggi guna terwujudnya tingkat produktivitas kerja yang lebih baik sesuai yang perusahaan harapkan. Masalah ini dapat menyebabkan

banyak karyawan yang minim pengalaman kesulitan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya apabila tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan kemungkinan dapat tersingkir dari pekerjaannya karena kalah bersaing dengan yang memiliki lebih banyak pengalaman.

Perusahaan sangat membutuhkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi dengan menuntut karyawan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya secara efektif guna membuat perusahaan semakin berkembang dan dapat bertahan dalam persaingan global di era modern ini. Serta dapat diketahui bahwa karyawan sangat berkontribusi penuh dalam perusahaan, karena karyawan berperan sebagai penggerak berbagai aktivitas bisnis yang dimiliki perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa berhasil tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang menjalankan pekerjaan di dalamnya. Sehingga perlu adanya balas jasa yang setimpal terhadap karyawan sesuai fungsi dan tugasnya di perusahaan, agar karyawan tetap produktif dalam bekerja (Khair & Astuti, 2021).

**Tabel 1. 1 Data Pengembangan Karir PT Kurnia Abadi Mandiri**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Promosi Jabatan</b>
2019	52	7
2020	50	4
2021	53	3
2022	54	4

Sumber: PT Kurnia Abadi Mandiri

Dari tabel 1.1 dapat dilihat jumlah karyawan yang mendapat pengembangan karir melalui promosi jabatan dari tahun 2019 sampai 2022 cenderung menurun dan tidak stabil. Masalah ini terjadi karena tidak adanya

kejelasan bagaimana jalur promosi jabatan di perusahaan tersebut dan informasi terkait syarat-syarat untuk mendapatkan pengembangan karir pun masih banyak karyawan yang kurang mengetahui, sehingga mereka bermalas-malasan dalam bekerja karena merasa pekerjaannya kurang diapresiasi oleh perusahaan serta merasa kurang puas dengan karir mereka saat ini. Hal ini sesuai dengan hasil pra-survey yang penulis lakukan terhadap 10 responden pada tanggal 26 Maret 2023 didapat 7 dari 10 responden menyatakan kurang mengetahui terkait adanya informasi potensi pengembangan karir di PT Kurnia Abadi Mandiri dan 9 dari 10 responden menyatakan kurang puas dengan karir mereka saat ini, padahal karyawan sangat membutuhkan adanya kepastian pengembangan karir karena pengembangan karir merupakan salah satu apresiasi yang bisa diberikan kepada karyawan agar karyawan semakin semangat bekerja dan menjadi lebih produktif.

Selain itu, permasalahan lain yang penulis temukan dalam observasi di PT Kurnia Abadi Mandiri yaitu terdapat beberapa karyawan yang terlihat kurang tenang dalam bekerja, seperti terburu-buru ketika memasukkan barang ke mobil box dikarenakan tidak adanya supervisi yang jelas sehingga karyawan bekerja semaunya padahal mereka sangat membutuhkan pengawasan dikarenakan belum ada pengalaman kerja atau masa kerja yang belum lama. Hal ini menunjukkan terdapat masalah mengenai pengalaman kerja dikarenakan masa kerjanya yang belum lama dan tidak adanya pengawasan terhadap karyawan pada PT Kurnia Abadi Mandiri yang minim pengalaman kerja sehingga terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Masalah ini berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, dimana karyawan menjadi

bekerja semauanya karena mereka kurang menguasai pekerjaannya dan merasa bebas dikarenakan tidak ada yang mengawasi.

Pengembangan karir yang tidak jelas di perusahaan dan minimnya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari target yang diberikan kepada karyawan yang belum dapat dicapai atau belum stabil, sebagai berikut:

**Tabel 1. 2 Data Target PT Kurnia Abadi Mandiri**

<b>Tahun</b>	<b>Target Penjualan yang ditetapkan</b>	<b>Target Penjualan yang dicapai</b>	<b>Kategori</b>
2019	100%	75%	Belum Tercapai
2020	100%	80%	Belum Tercapai
2021	100%	95%	Belum Tercapai
2022	100%	100%	Tercapai

Sumber: PT Kurnia Abadi Mandiri

Dari tabel 1.2 dapat dilihat target yang dicapai oleh karyawan PT Kurnia Abadi Mandiri dari tahun 2019 sampai 2022 hanya pada tahun 2022 target dapat tercapai sisanya belum tercapai, ini berarti produktivitas kerja karyawannya kurang baik, hal ini dikarenakan kinerja sumber daya manusia yang ada di perusahaan dalam mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan menurun, sebab tidak ada kejelasan masa depan karir mereka di PT Kurnia Abadi Mandiri yang membuat karyawan bermalas-malasan dalam bekerja karena mereka merasa sia-sia bekerja dengan giat tetapi mereka tidak mendapat kejelasan karir di

perusahaan tersebut, sehingga pekerjaannya tidak selesai tepat waktu dan ada beberapa karyawan yang masih minim pengalaman bekerja tetapi tidak dilakukan pengawasan terhadap karyawan tersebut sehingga karyawan semesta dalam bekerja, masalah pengembangan karir dan pengalaman kerja ini menyebabkan kemampuan karyawan dalam bekerja menurun sehingga karyawan menjadi tidak produktif yang mengakibatkan target dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan tidak dapat dicapai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas diketahui bahwa pengembangan karir dan pengalaman kerja merupakan faktor yang harus lebih diperhatikan dalam upaya mencapai produktivitas kerja karyawan yang lebih baik. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Kurnia Abadi Mandiri”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kurnia Abadi Mandiri?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kurnia Abadi Mandiri?
3. Apakah pengembangan karir dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kurnia Abadi Mandiri?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kurnia Abadi Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kurnia Abadi Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kurnia Abadi Mandiri.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis, perusahaan, maupun universitas. Adapun manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

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

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh pengembangan karir dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

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

Diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan agar lebih memperhatikan pengembangan karir dan pengalaman kerja guna mencapai produktivitas kerja karyawan yang lebih optimal.

#### **3. Bagi Universitas**

Diharapkan dapat menambah referensi universitas khususnya fakultas ekonomi sebagai acuan atau perbandingan penelitian selanjutnya terkait



pengaruh pengembangan karir dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penulis membatasi masalah dalam penelitian ini agar tidak ada penyimpangan ataupun pelebaran pokok masalah sehingga memudahkan dalam pembahasan untuk mencapai tujuan penelitian. Batasan masalah pada penelitian ini fokus mengenai pengembangan karir, pengalaman kerja, dan produktivitas kerja karyawan PT Kurnia Abadi Mandiri.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab dengan uraian singkat dari masing-masing bab sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini terdapat pembahasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini terdapat pembahasan mengenai landasan teori yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan, pengembangan karir, pengalaman kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini terdapat pembahasan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini terdapat pembahasan tentang objek penelitian, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini terdapat pembahasan tentang kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan permasalahan yang telah di bahas dalam penelitian skripsi ini.