

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dalam rangka meningkatkan tujuan perusahaan serta kemajuan dalam persaingan bisnis, kebutuhan akan sumber daya manusia yang terampil dan memiliki kemampuan sangatlah dibutuhkan agar perusahaan dapat mempersiapkan persaingan yang semakin ketat ini. Manusia merupakan faktor produksi yang sangat penting dalam suatu perusahaan, sebab manusia memiliki karakteristik yang spesifik dibanding dengan faktor produksi lainnya.

Karakteristik sumber daya manusia tersebut yaitu manusia sebagai tenaga kerja merupakan motor penggerak yang menghidupkan organisasi dan mampu bergerak dalam bidangnya. Hal ini berarti manusia dalam setiap organisasi atau perusahaan di samping berperan sebagai objek (yang harus di atur atau dikelola) juga menjadi objek yang menggerakkan faktor produksi yang ada.

Produktivitas yang tinggi akan berdampak positif untuk perusahaan dan menguntungkan untuk perusahaan itu sendiri, untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja maka karyawan yang dibutuhkan harus yang mempunyai pengalaman kerja dan karyawan harus dapat berkembang atau mengembangkan potensinya.

Pengalaman seorang karyawan dipengaruhi oleh lama karyawan tersebut bekerja di dalam perusahaan itu sendiri. Agar dapat tetap mempertahankan pekerjaannya dan mendapatkan pengalaman yang luas seorang karyawan juga harus dapat mempertahankan masa kerjanya karena semakin lama seorang karyawan bekerja di perusahaan tersebut maka akan dapat menambah pengalaman dan keahliannya serta dapat lebih meningkatkan kualitas kerjanya, sehingga perusahaanpun juga akan melihat keahlian yang karyawan itu miliki maka pendapatan perusahaan akan meningkat dan prestasi kerja karyawan akan bertambah dengan sendirinya.

Perubahan yang terjadi begitu pesatnya di lingkungan bisnis internal maupun eksternal membuat karyawan menjadi rawan terhadap kehilangan pekerjaan untuk itulah pengembangan karir menjadi sangat penting, karena saat ini keamanan kerja tidak lagi diukur dengan ada tidaknya pekerjaan yang dimiliki seseorang, atau besar kecilnya ukuran organisasi tempatnya bekerja, namun diukur dari kemampuan seseorang untuk dapat mempekerjakan dirinya.

Sebagai seorang karyawan harus mulai untuk mengembangkan kariernya, dengan meningkatkan kualitas kerjanya dan juga disiplin pada pekerjaan. Para karyawan di masa sekarang harus memikirkan diri mereka, karena masa depan tidaklah dapat dijamin. Dalam situasi seperti ini, pendidikan menjadi sebuah investasi, sedangkan pengalaman kerja atau ketrampilan yang beragam menjadi sebuah aset.

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja diperkerjakan dengan baik dalam proses produksi untuk mewujudkan hasil (*output*) yang diinginkan supaya perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia.

Penulis akan melakukan observasi pada sebuah perusahaan karena perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan penyedia informasi dan komunikasi yang berbasis satelit yang banyak digunakan oleh perusahaan lain dan bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan, apa pengembangan dan pengalaman sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di perusahaan ini.

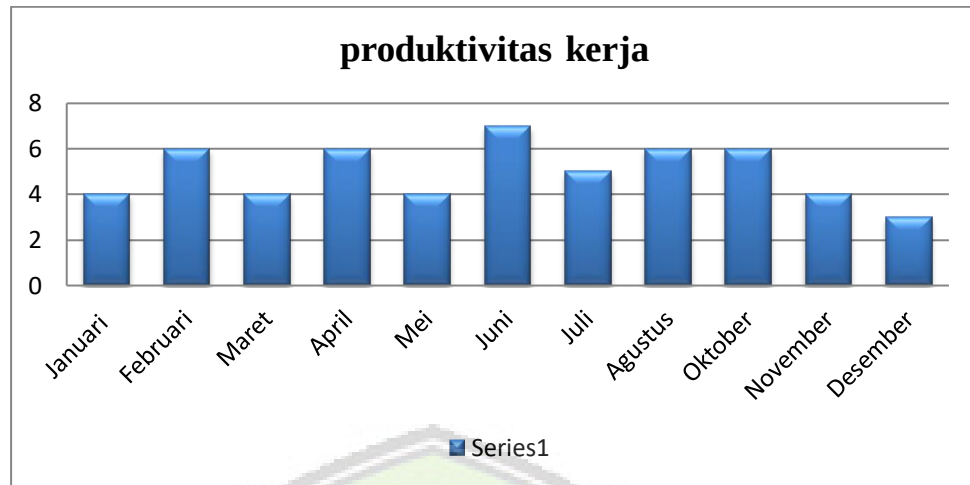
PT. Pasifik Satelit Nusantara (PSN) merupakan operator dan perusahaan yang bergerak dibidang informasi dan telekomunikasi satelit. Berawal dari usaha penyediaan transponder satelit, kini PSN tumbuh menjadi penyedia layanan informasi dan komunikasi berbasis satelit. PSN memberikan layanan komunikasi bergerak berbasis satelit melalui BYRU dan PASTI, dan juga layanan komunikasi data melalui satelit kepada industri perbankan, perkebunan, dan industry lainnya, baik dengan sistem VSAT IP maupun SCPC.

PT. Pasifik Satelit Nusantara tercatat sebagai perusahaan satelit swasta pertama dan salah satu dari 5 operator satelit di Indonesia, serta menjadi pelopor inovasi *Mobile VSAT* (MVSAT) yang merupakan sistem antena VSAT (*very Small Aperature Terminal*) bergerak dengan teknologi *Auto Pointing* pertama buatan bangsa Indonesia. Dalam melakukan tugasnya diperlukan produktivitas yang tinggi agar dapat memberikan layanan yang baik, produktivitas kerja yang baik akan mudah dicapai dengan lamanya seorang karyawan tersebut bekerja dan pengembangan karir yang didapatnya.

Berdasarkan hasil wawancara dari pihak HRD (*human resources development*) dan juga karyawan pada PT. Pasifik Satelit Nusantara terdapat karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut selama 4 tahun namun status karyawan tersebut masih karyawan kontrak dan belum menjadi karyawan tetap. Apabila dilihat dari peraturan perusahaan yang menyatakan bahwa karyawan yang dapat diangkat menjadi karyawan tetap yaitu yang sudah bekerja selama 3 tahun, namun pada nyatanya masih ada karyawan yang belum di angkat menjadi karyawan tetap. Masalahnya karena karyawan yang bekerja pada bagian *engineering* dan *maintenance* kinerjanya masih dinilai kurang, pengalaman yang dimiliki tidak terlalu banyak dan pengembangannya tidak meningkat dengan pesat.

Dan masalah lainnya ialah karena pada bagian tersebut program kerjanya yang belum tersusun dengan jelas dikarenakan mereka hanya bekerja pada saat terjadi masala dan kendala teknis, Sehingga menyebabkan karyawan tersebut produktivitasnya mengalami penurunan dapat dilihat pada tabel di bawah ini,

Tabel 1.1 Produktivitas Kerja PT. Pasifik Satelit Nusantara



Sumber: PT. pasifik Satelit Nusantara, 2017

Dilihat dari tabel diatas hasil produktivitas karyawan yang bekerja mengalami penurunan dan kenaikan, penurunannya hasil produktivitas di sebabkan kurangnya pengalaman yang dimiliki oleh karyawan dan juga disebabkan karena faktor cuaca yang tidak mementu, dan faktor lingkungan yang terkadang kurang nyaman dirasa oleh karyawan dan menyebabkan karir atau jabatannya belum juga mengalami peningkatan maka dari itu pelatihan untuk tiap karyawan dilakukan secara berkala sangatlah membantu karyawan untuk menambah pengalaman kerja dan mengembangkan kariernya dengan mempromosikan karyawan-karyawan tersebut pada bagian lain atau pada cabang lain.

Apabila pengalaman yang karyawan miliki dapat meningkatkan *skill kerja* dari karyawan tersebut, maka pengembangan karir seseorang akan berdampak pada produktivitasnya dan dapat menghasilkan nilai lebih pada perusahaan, mengingat pentingnya sumber daya manusia agar dapat meningkatkan output sebuah perusahaan agar berjalan dengan baik maka diperlukan juga karyawan yang produktif salah satu cara agar karyawan dapat berproduktif dengan pengalaman kerja yang karyawan itu miliki sehingga mampu menambah keahlian dan kualitas kerja karyawan, dan dapat juga memberikan penghargaan/pengakuan berupa pengembangan karir atau jabatan, maka dalam menyusun skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pasifik Satelit Nusantara”

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis dapat merumuskan permasalahan-permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Pasifik Satelit Nusantara ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Pasifik Satelit Nusantara ?
3. Apakah pengembangan dan pengalaman kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Pasifik Satelit Nusantara ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang di dilakukan pada PT. Pasifik Satelit Nusantara (PSN) adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pada PT. Pasifik Satelit Nusantara (PSN).
2. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pasifik Satelit Nusantara (PSN).
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier dan masa kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Pasifik Satelit Nusantara (PSN).

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui apakah pengembangan karier dan pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas kerja pada perusahaan, serta membantu memberikan masukan kepada pihak pemimpin dalam menentukan kebijaksanaan-kebijaksanaan sehingga dapat lebih baik lagi demi kemajuan PT. Pasifik Satelit Nusantara.

2. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terhadap sumber daya manusia dan diharapkan menambah pengetahuan sehingga nantinya biasa mengaplikasikan ilmunya ketika sudah terjun diperusahaan.

3. Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam serta sebagai rujukan pengembangan ilmu manajemen di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

1.5 Batasan Masalah

Sesuai dengan judul skripsi yang penulis buat, batasan masalah yang akan dibuat disini adalah sejauh mana pengembangan karier dan pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas kerja PT. Pasifik Satelit Nusantara.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, maka secara singkat akan disusun dalam 5 bab, yang terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam Bab ini, pendahuluan menjelaskan tentang latar belakang permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam Bab ini landasan teori mengenai pengembangan karir, masa kerja dan produktivitas tenaga kerja, keterkaitan antara variabel, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis serta uraian teoritis lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam Bab ini berisikan metode penelitian menjelaskan mengenai populasi dan sampel, variabel yang digunakan, jenis data, sumber data, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab ini berisikan mengenai profil organisasi/perusahaan, hasil analisis data serta pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam Bab ini berisikan mengenai kesimpulan dan implikasi manajerial.

