



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki era globalisasi, kebutuhan mutlak akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini terlebih dalam menghadapi teknologi yang semakin canggih, organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh dan kompeteten, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi, sanggup mengikuti teknologi yang semakin modern dalam setiap pekerjaan, serta sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya.

Sumber daya terpenting bagi organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada organisasi. Karena itu kinerja organisasi baik itu organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah, tidak terlepas dari kinerja individu. Dalam hubungan ini faktor usia, pengalaman dan pendidikan pegawai/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat memotivasi kerja, meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Faktor pertimbangan yang tepat dalam menentukan usia, pengalaman dan pendidikan seseorang dalam bidang

tugas baik penempatan awal, pemindahan maupun promosi menjadi sangat penting dan menarik untuk dipelajari.

Usia dengan kinerja merupakan hal yang tak dapat terpisahkan karena semakin tua seseorang akan semakin kecil kemungkinan berhenti dari pekerjaan, karena semakin tuanya usia semakin sedikit alternatif pekerjaan untuknya, selain itu masa kerjanya yang lebih panjang mempunyai kecenderungan mereka mendapatkan upah yang lebih tinggi. Selain itu usia juga berpengaruh penting pada produktivitas karyawan yaitu semakin tua seseorang semakin menurun produktivitasnya, namun ada sesuatu keyakinan bahwa keadaan itu tidak selalu demikian, (Robin, 2004:38).

Selain usia, pengalaman kerja juga menjadi pertimbangan tersendiri bagi perusahaan. Masa kerja yang cukup lama juga akan membentuk pola kerja yang efektif. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manullang, 2006 :18). Dengan adanya pengalaman kerja dari karyawan dipandang mampu melaksanakan pekerjaan atau cepat menyesuaikan dengan pekerjaannya, sekaligus tanggung jawab yang telah diberikan padanya. Dengan kata lain semakin berpengalaman menyelesaikan tugas yang sama. Dapat dilihat dari hasil penelitian sebelumnya bahwa masih banyak kasus yang terjadi pada karyawan yang selalu kewalahan menangani masalah – masalah yang terjadi dalam pekerjaan terutama dalam menangani mesin-mesin yang mengalami kerusakan, tidak dapat menggunakan alat teknologi yang semakin canggih itu disebabkan karena tidak memiliki

pengalaman sebelumnya dibidang pekerjaan tersebut, sehingga mengakibatkan kerugian yang besar pada perusahaan untuk bersaing dan perkembangan perusahaan menjadi menurun.

Untuk menunjang tingginya kinerja seorang karyawan dalam perusahaan perlu adanya pengalaman kerja untuk mendukung seorang karyawan lebih percaya diri dalam bekerja. Sehingga seorang karyawan yang telah memiliki pengalaman dapat lebih cepat menganalisis dan menguasai sebuah pekerjaan yang dikerjakannya. Secara umum pengalaman seorang karyawan dapat diukur dari tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

“Berbagai teori motivasi memberi petunjuk bahwa setiap orang ingin mengembangkan kemampuannya sehingga potensi yang dimilikinya berubah menjadi kemampuan efektif” (Siagian, 2001: 165). Telah banyak diketahui bahwa salah satu cara untuk mengubah potensi seseorang menjadi kemampuan nyata adalah pendidikan. Menurut Notoatmodjo, (2003:28) pendidikan adalah proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Dengan tingginya tingkat pendidikan seorang karyawan, maka memungkinkan untuk meragukan kemampuan seorang karyawan adalah sangat kecil. Pendidikan juga sangat penting untuk menyesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan baru atas sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan tuntutan perubahan teknologi pada saat ini.

Menurut Bernadin dan Russel yang dikutip Faustino (2000;135): “Kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan

selama satu periode tertentu.” Kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pentingnya usia, pengalaman dan pendidikan bukanlah semata-mata bagi karyawan yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan perusahaan karena dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan para karyawan, dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja yang meningkat berarti perusahaan bersangkutan akan memperoleh keuntungan. Usia, pengalaman dan pendidikan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan. Pada saat ini sebagai perusahaan yang telah berkembang pesat khususnya PT. Phinisi Samudra Jaya Medan yang bergerak dibidang telekomunikasi tower yang dijalankan dikota medan memperhatikan usia, pengalaman dan pendidikan karyawannya dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Tabel 1.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Pengalaman dan Pendidikan terakhir Karyawan.

No	Usia (Tahun)	Jumlah karyawan	Pengalaman kerja	Jumlah karyawan	pendidikan	Jumlah karyawan
1.	≤ 20	5	≤ 1 Tahun	11	SMA	11
2.	20-25	7	1-2 Tahun	10	S1	17
3.	25-30	14	2-3 Tahun	6	S2	7
4.	≥ 30	9	≥ 3 Tahun	8		
Total		35		35		35

Dimana dapat dilihat sesuai dengan data pada tabel 1.1 diatas sesuai dengan penelitian sebelumnya pada PT. Phinisi Samudra Jaya Medan bahwa masih ada karyawan yang bekerja dibawah usia 20 tahun, pengalaman yang sedikit serta pendidikan yang masih standar SMA, sehingga mengakibatkan kerugian yang besar pada perusahaan yang berdampak langsung pada kinerja karyawan dan juga pada keberadaan mesin-mesin tower dilingkungan yang mengakibatkan kesehatan, keamanan/kenyamanan, tata ruang dan hak PAD bagi daerah atau masyarakat disekitar perusahaan.

Ditahun 2013 PT. Phinisi Samudra Jaya Medan mengalami suatu masalah dalam perusahaannya yaitu masalah perawatan mesin, penurunan laba, kinerja karyawan yang menurun serta ketidakefisien karyawan menangani keluhan-keluhan konsumen. Perusahaan PT. Phinisi Samudra Jaya menyadari bahwa masalah tersebut terjadi disebabkan oleh beberapa faktor yaitu perusahaan tidak memberikan training/pelatihan pada karyawan, perusahaan tidak memberikan pendidikan dan pengembangan kepada karyawan, usia karyawan yang muda namun tidak memiliki pengalaman tetapi produktivitas tinggi, usia karyawan semakin tua yang memiliki pengalaman namun produktivitas menurun, kurangnya pengalaman di bidang pekerjaan tersebut dan pendidikan karyawan yang kurang menguasai teknologi yang semakin canggih. Dari masalah tersebut bukan hanya perusahaan yang mengalami kerugian besar tetapi juga para konsumen, pemegang saham, lingkungan dan masyarakat di lingkungan perusahaan. Masalah - masalah yang mereka alami adalah kesulitan mendapatkan arus listrik yang bagus,

peningkatan tarif rekening yang tidak menentu, kerusakan lampu, kerusakan mesin-mesin pabrik, dan pelayanan perusahaan yang kurang baik.

PT. Phinisi Samudra Jaya Medan menyadari bahwa pentingnya usia, pengalaman dan pendidikan bagi karyawan, maka hendaknya perekrutan, penempatan dan pelatihan awal atau training karyawan dapat dilakukan secara berkesinambungan atau berkelanjutan oleh perusahaan ini. Dengan adanya perekrutan karyawan, penempatan karyawan sesuai pengalaman dan pendidikan bagi karyawan, maka diharapkan para karyawan dapat bekerja secara maksimal dalam mengatasi masalah-masalah yang terjadi bagi PT. Phinisi Samudra Jaya Medan melihat pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut, maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dan berdampak langsung pada PT. Phinisi Samudra Jaya Medan dikembangkan dengan sumber-sumber daya lainnya.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis terdorong untuk mengambil judul **“Pengaruh Usia, Pengalaman dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Phinisi Samudra Jaya Medan.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahannya adalah :

1. Apakah usia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Phinisi Samudra Jaya Medan?

2. Apakah pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Phinisi Samudra Jaya Medan?
3. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Phinisi Samudra Jaya Medan?
4. Apakah usia, pengalaman dan pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Phinisi Samudra Jaya Medan?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup peneliti ini hanya membahas mengenai pengaruh usia, pengalaman, dan pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Phinisi Samudra Jaya Medan yang beralamat di JL. T. Amir Hamzah No. 23 B Medan, dimana populasi penelitian diambil tahun 2012 hingga 2014 dengan sampel adalah karyawan PT. Phinisi Samudra Jaya Medan dengan:

1) Variabel Bebas : usia, pengalaman dan pendidikan

X1 : Usia

X2 : Pengalaman

X3 : Pendidikan

2) Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh usia, pengalaman dan pendidikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Phinisi Samudra Jaya Medan.

2. Untuk mengetahui pengaruh usia, pengalaman dan pendidikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Phinisi Samudra Jaya Medan.
3. Untuk mengetahui hubungan tenaga kerja dari faktor usia, jenis kelamin, pengalaman dan tingkat pendidikan karyawan pada PT. Phinisi Samudra Jaya Medan.
4. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh usia, pengalaman dan pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Phinisi Samudra Jaya Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi yang bermanfaat untuk menambah wawasan atau pengetahuan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengangkat tema yang sama dan sebagai bahan perbandingan serta dasar untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam.

b. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pelaku bisnis tower untuk menentukan strategi ataupun keputusan manajerial yang tepat diantara ketatnya persaingan.