

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang handal dan kompeten maka kegiatan operasional perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itulah penting bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan kerja bagi karyawan agar karyawan tersebut mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang diharapkan. Karena sumber daya manusia merupakan pondasi bagi setiap perusahaan.

Kerana Kantor Pusat Bank Nagari Padang bergerak dalam bidang jasa maka dari itu dibutuhkan karyawan yang berpengalaman dan berprestasi dalam bekerja. Menurut **Sutrisno (2017)** prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

Sedangkan menurut **Jouita Victoria (2016)** prestasi kerja adalah sesuatu yang dicapai, kemampuan dan kemauan karyawan yang dipengaruhi oleh imbalan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat. Menurut **Permatasari (2015)** prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, organisasi atau perusahaan yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional didalam perusahaan.

Dalam mencapai prestasi kerja juga diperlukan pengalaman kerja bagi karyawan untuk mendukung kegiatan operasional kerjanya. Kurangnya pengalaman kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut **Basalamah (2018)** Pengalaman kerja adalah diperoleh secara periodik yaitu sedikit demi sedikit selama seseorang masih bekerja sehingga dapat mengubah keterampilan baru dan juga pengalaman baru dalam bekerja. Sedangkan menurut **Muryani et al (2016)** pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Menurut **Ratulangi & Soegoto (2016)** bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Didalam suatu pekerjaan pengalaman kerja didapatkan dari pelatihan kerja terutama perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa sangat memerlukan pelatihan dalam bekerja.

Menurut **Uhing et al (2015)** Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Sedangkan menurut **Dayona & Rinawati (2016)** pelatihan adalah proses terintegrasi yang meliputi peningkatan kompetensi praktis, teoritis, teknis dan manajerial, serta moral karyawan yang berorientasi pada peningkatan produktivitas untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut **Sugiarti & Tuti Hartati (2016)** pelatihan merupakan suatu proses meningkatkan pengetahuan dan keahlian untuk memperbaiki kinerja karyawan dengan memperbaiki keahlian yang kurang baik agar menjadi lebih baik. Selain pelatihan kerja juga di perlukan pengembangan karir bagi karyawan. Menurut **Mendrofa (2019)** pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang terlihat mulai dalam kegiatan perencanaan dan pencapaian sasaran

Sejalan dengan **Dayona & Rinawati (2016)** pengembangan karir adalah sebuah proses yang berkelanjutan dari seorang individu melalui rangkaian tingkatan yang dirancang secara formal oleh organisasi atau perusahaan memiliki fokus untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam memenuhi kebutuhan organisasi.

Menurut **Abdullah (2016)** Pengembangan karir merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan menurut **Joko et al. (2019)** pengembangan karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan, yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan, yang membuka kesempatan mendapatkan posisi/jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pekerja.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang yang belum optimal, disinyalir disebabkan oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja karyawan, Berdasarkan hal ini tersebut maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pusat Bank Nagri Padang.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya pengalaman kerja yang di miliki karyawan Kantor Pusat Bank Nagari Padang
2. Kurangnya pelatihan kerja yang di miliki karyawan Kantor Pusat Bank Nagari Padang
3. Kurangnya prestasi kerja yang di miliki karyawan Kantor Pusat Bank Nagari Padang
4. Sikap atasan yang baik dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi pengembangan karir Kantor Pusat Bank Nagari Padang
5. Masih kurangnya pengembangan karir karyawan Kantor Pusat Bank Nagari Padang
6. Kurangnya Pelatihan yang di berikan oleh pemimpin terhadap karyawan Kantor Pusat Bank Nagari Padang.

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak keluar dari sasaran yang diharapkan maka penulis membatasi masalahnya hanya sebatas pengaruh pengalaman kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) Terhadap prestasi kerja (Y) dengan pengembangan karir (Z) sebagai variable intervening pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang

1.4 Rumusan masalah

1. Bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang?
2. Bagaimana pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap Pengembangan Karir pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap Pengembangan Karir pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang?
5. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang?
6. Bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Pengembangan Karir sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang?
7. Bagaimana pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Pengembangan Karir sebagai Variabel Intervening pada Badan Kantor Pusat Bank Nagari Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap Pengembangan Karir pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap Pengembangan Karir pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Pengembangan Karir sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Pengembangan Karir sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang

1.6 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian tersebut maka dapat di peroleh manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

a. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang di peroleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

b. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan bahan masukan untuk melaksanakan perbaikan oleh Kantor Pusat Bank Nagari Padang bila mana di anggap perlu untuk masa yang akan datang dalam melaksanakan program peningkatan produktivitas kerja karyawan Kantor Pusat Bank Nagari Padang.

c. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja disebuah perusahaan agar hasil kerjanya lebih baik, dapat meningkatkan prestasi kerja dan Kinerja Karyawan untuk perusahaan.

d. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

e. Bagi peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pusaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.