

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaraannya melalui usaha sekelompok orang didalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa adanya sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia atau karyawan mempunyai prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Karyawan adalah Sebagai Sumber Daya Manusia yang potensial tidak dapat begitu saja disamakan dengan mesin-mesin yang dapat dipastikan kemampuan kerjanya, Sudah merupakan kodrat karyawan bahwa mereka dapat merasakan sakit, jemu malas dan tidak puas. Oleh karena itu sifat-sifat dan kodrat yang melekat pada diri karyawan itulah maka perlu penanganan khusus mengenai pemamfaatan sumber daya manusia tersebut, untuk berbagai macam usaha selalu harus dilakukan agar dapat mempertinggi peranan serta kualitas karyawan.

Karyawan yang berkualitas adalah mempunyai Prestasi kerja, Prestasi kerja ini sangat diperlukan oleh organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki prestasi kerja akan selalu sadar mengenai tanggung jawabnya dan berusaha melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya apabila karyawan yang tidak memiliki prestasi kerja akan memberikan dampak negatif bagi organisasi atau perusahaan. Untuk itu peningkatan prestasi kerja karyawan sangatlah penting dilakukan baik secara individu maupun secara kelompok sebagai upaya meningkatkan hasil kerja yang baik untuk organisasi

atau perusahaan. Yang dimaksud dengan Prestasi kerja disini adalah suatu hasil yang diperoleh adanya kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang terlihat dari adanya peningkatan tingkat status seseorang dalam organisasi tempat ia bekerja

Menurut **Bachmid, Ogi, & Sumarauw (2017)** menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab berdasarkan kompetensi, pengalaman, dan waktu dalam bekerja. Menurut **Nurmalasari (2015)** mendefinisikan prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan organisasi untuk menilai atau mengevaluasi prestasi kerja karyawan.

Menurut **Edy Sutrisno (2017:150)**, Bernardin dan Russel, memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasilhasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan diantaranya Pengalaman kerja, Etika kerja dan juga Profesionalisme, Pengalaman kerja dapat mempengaruhi tingkat produktivitas bagi seorang pekerja yang memiliki pengalaman kerja. Tingkat pendidikan seorang pekerja sangat penting dalam melihat bagaimana produktivitas yang dimiliki karyawan, karena semakin tinggi pendidikan yang dimiliki karyawan maka dapat menunjang kualitas sumber daya di suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Dengan demikian kualitas sumber daya manusia yang baik akan mempengaruhi pembangunan ekonomi nasional di suatu negara.

Pengalaman kerja sangatlah penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik, Sedangkan pengalaman kerja jelas mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja maka prestasi kerja karyawan pun akan meningkat. Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang kadang-kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan.

Pengalaman kerja menunjukan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa daripada orang yang belum memiliki pengalaman. Menurut **Martoyo (dalam Wirawan, Bagia. dkk : 2016)** Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Pengalaman kerja juga sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sedangkan kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Maroyo, Alwi (dalam Wirawan, Bagia. dkk : 2016) menyatakan Pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Mengacu pada pendapat Martoyo dan Alwi, maka pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja. Sejalan dengan pendapat di atas bahwa semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi hasil kerja yang akan dicapai. Banyak perusahaan yang dalam perekrutan tenaga kerjanya dipilih yang sudah mempunyai pengalaman kerja, karena pengalaman kerja seseorang dianggap sebagai salah satu kualitas tenaga kerja, sehingga tenaga kerja yang berpengalaman sangat dibutuhkan dalam dunia usaha. Banyaknya pengalaman kerja seseorang ditentukan oleh masa kerja atau lamanya seseorang itu bekerja.

Dari uraian beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Menurut **Foster (dalam Wirawan, Bagia. dkk : 2016)** menyatakan bahwa ada beberapa Hal lain yang dapat menunjang prestasi kerja adalah etika, Etika

dalam perkembangannya sangat mempengaruhi kehidupan manusia. Etika memberi manusia orientasi bagaimana ia menjalani hidupnya melalui rangkaian tindakan sehari-hari. Itu berarti etika membantu manusia untuk mengambil sikap dan bertindak secara tepat dalam menjalani hidup ini. Etika pada akhirnya membantu kita untuk mengambil keputusan tentang tindakan apa yang perlu kita lakukan dan yang perlu kita pahami bahwa etika ini dapat diterapkan dalam segala aspek atau sisi kehidupan kita, dengan demikian etika ini dapat dibagi menjadi beberapa bagian sesuai dengan aspek atau sisi kehidupan manusianya.

Pada dasarnya pengertian Etika apabila diartikan intinya sama saja yaitu hal yang berkaitan dengan perilaku baik dan benar dalam kehidupan manusia. Etika merupakan dasar yang penting didalam pergaulan serta menjadi landasan penting bagi sebuah peradaban yang akan menjadi kesan mendalam dan terpatir terus dibenak seseorang. Etika bukan sekedar penampilan fisik, tetapi masih banyak faktor lain yang dapat mendukung seseorang untuk menampilkan sosoknya yang memiliki etika yang tinggi.

Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas yang tidak membuat bosan, bahkan mampu mengingat prestasi kerja atau Hal yang mendasari etika kerja yang tinggi diantaranya keinginan etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyelewangan-penyelewangan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong pegawai untuk datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diembanya dan taat pada peraturan organisasi maka diharapkan prestasi kerja karyawan meningkat.

Menurut **Wiley dalam Ernawan (2017:3)** bahwa etika berpengaruh terhadap kewajiban moral, tanggung jawab, dan keadilan sosial. Etika secara lebih kontemporer mencerminkan karakter perusahaan, yang merupakan kumpulan individu-individu.

Sunyoto (2016:160) Etika kerja merupakan rumusan penerapan nilai-nilai etika yang berlaku di lingkungannya, dengan tujuan untuk mengatur tatakrma aktivitas para karyawannya agar tercapai tingkat efisiensi dan produktivitas yang maksimal.

Etika kerja dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut mencapai tujuannya.

Sikap dan tindakan profesional merupakan tuntutan diberbagai bidang profesi, dan profesionalisme harus selalu ditanamkan kepada karyawan dalam menjalankan fungsinya yang antara lainya melalui pendidikan dan latihan penjenjangan, seminar serta pelatihan bersifat kontinyu.

Profesionalisme merupakan sebuah tanggung jawab pribadi dalam berperilaku untuk menjadi lebih baik dari sekedar mematuhi undang-undang dan peraturan yang ada di masyarakat (**Ramadhaniyati & Hayati, 2014**).

Profesionalisme merupakan salah satu motivasi seseorang untuk memiliki kinerja yang tinggi (**Ramadhaniyati & Hayati, 2014**).

PT Sumatera Jaya Agro Lestari (PT SJAL POM) merupakan cabang dari PT Incasi Raya Group perusahaan yang bergerak dibidang Palmoil (Minyak kelapa sawit) yang terletak di Silaut 4, Kecamatan Silaut, Kabupaten Pesisir Selatan. PT Sumatera Jaya Agro Lestari semakin lama semakin berkembang baik dalam bidang perkebunan maupun pengolahan kelapa sawit. PT Sumatera Jaya Agro Lestari Silaut 4 memiliki visi Menjadi perusahaan agribisnis terkemuka dan terpercaya mengutamakan kepuasan stalkholder, pelanggan dan kesehatan kerja

serta lingkungan dengan dukungan sumber daya manusia yang profesional untuk memproduksi minyak sawit lestari dan misi menghasilkan produk yang dibutuhkan pasar dan mempunyai nilai tambah tinggi dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan dan keanekaragaman sumber daya hayati. Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja PT Sumatera Jaya Agro Lestari nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pernyataan tersebut didasarkan data target kinerja pada tahun 2016-2020 yang disajikan pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1

Data Target dan Pencapaian Target Produksi PT Sumatera Jaya Agro Lestari

Tahun	Target (Ton)	Pencapaian Target (Ton)	% Pencapaian Target
2016	33240	32606	99%
2017	33240	30083	95%
2018	33240	28925	92%
2019	33240	33240	100%
2020	33240	31285	96%

Sumber: PT Sumatera Jaya Agro Lestari

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari hasil produksi dan persentase perusahaan pada 5 tahun terakhir dimulai dari tahun 2016 hasil produksi hampir mencapai target perusahaan, dimana target perusahaan sebanyak 33240 ton dan hasil pencapaian sebanyak 32606 ton atau sekitar 99%, masih belum tercapai 1%, Pada tahun 2017 perusahaan mengalami penurunan dimana target perusahaan sebanyak 33240 dan hasil pencapaian hanya 30083 ton atau sekitar 95%, masih belum tercapai 5%, Pada tahun 2018 perusahaan mengalami penurunan lagi

dimana target perusahaan sebanyak 33240 ton dan hanya tercapai sebanyak 28925 ton atau sekitar 92%,masih belum tercapai 8%, Pada tahun 2019 perusahaan mengalami peningkatan dimana target perusahaan sebanyak 33240 ton dan target sudah tercapai sebanyak 33240 ton atau sekitar 100%, Pada tahun 2020 perusahaan mengalami penurunan lagi dimana target perusahaan sebanyak 33240 dan hanya mencapai 31285 ton sekitar 96%, Masih belum tercapai sekitar 4%.

Dari tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa tingkat prestasi kerja karyawan di PT Sumatera Jaya Agro Lestari belum Optimal,yang menyebabkan pencapaian target tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh PT Sumatera Jaya Agro Lestari karena kurangnya pengalaman kerja karyawan yang beberapa karyawan berlatar belakang pendidikan terakhirnya hanya SMA/SMK sederajat, Etika kerja karyawan yang masih kurang seperti dalam tutur sapa yang dilakukan oleh karyawan, Sikap karyawan yang kurang profesionalisme terhadap pekerjaan atau jabatannya.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN MELALUI PROFESIONALISME SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SUMATERA JAYA AGRO LESTARI KECAMATAN SILAUT KABUPATEN PESISIR SELATAN”**.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Kurangnya tutur sapa antara sesama karyawan PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Terjadinya persaingan kerja yang kurang sehat antara sesama karyawan PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Rendahnya tingkat pendidikan yang mempengaruhi pengalaman karyawan PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan.
4. Tingginya tingkat meninggalkan pekerjaan saat jam kerja berlangsung pada PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan..
5. Karyawan yang kurang profesional dengan pekerjaannya pada PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan.
6. Masih kurangnya pengetahuan karyawan tentang pekerjaan pada PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan.
7. Peningkatan kinerja yang belum stabil pada PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan.
8. Kepuasan kerja yang masih rendah pada PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan.
9. Karyawan yang tidak terlalu menguasai pekerjaannya PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Pengalaman kerja, Etika kerja, dan Profesionalisme sebagai variabel

intervening serta sebagai variabel terikatnya yaitu Prestasi kerja di PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh Pengalaman Kerja (X1) terhadap Profesionalisme(Z)?
2. Bagaimanakah pengaruh etika kerja (X2) terhadap Profesionalime (Z)?
3. Bagaimanakah pengaruh Pengalaman Kerja (X1) dan Etika Kerja (X2) terhadap Profesionalisme (Z)?
4. Bagaimanakah pengaruh Pengalaman Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan(Y)?
5. Bagaimanakah pengaruh Etika Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)?
6. Bagaimanakah pengaruh Profesionalisme (Z) terhadap Prestasi Kerja Karyawan(Y)?
7. Bagaimanakah pengaruh Pengalaman Kerja (X1) dan Etika Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) Melalui Profesionalisme (Z) sebagai variabel intervening?
8. Bagaimanakah pengaruh Pengalaman Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) Melalui Profesionalisme (Z) sebagai variabel intervening?
9. Bagaimanakah pengaruh Etika Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) Melalui Profesionalisme (Z) sebagai variabel intervening?

1.5. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pengalam kerja (X1) terhadap profesionalisme (Z)?
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh etika kerja (X2) terhadap profesionalisme (Z)?
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pengalaman kerja (X1) dan etika kerja (X2) terhadap profesionalisme (Z)?
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pengalaman kerja (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)?
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh etika kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)?
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh profesionalisme (Z) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)?
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pengalaman kerja (X1) dan etika kerja (X2) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan (Y) melalui profesionalisme (Z) sebagai variabel intervening?
8. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) Melalui Profesionalisme (Z) sebagai variabel intervening?

9. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Etika Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) Melalui Profesionalisme (Z) sebagai variabel intervening

1.5.2. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pengalaman kerja, etika kerja, dan profesionalisme serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

2. Bagi instansi pemerintahan

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperhatikan kondisi instansi terhadap bagaimana pengalaman, etika kerja dan profesionalisme dari instansi sendiri dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi semua pihak yang melanjutkan penelitian selanjutnya.

4. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang pengalaman kerja, dan etika kerja dari instansi sendiri dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan.