

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan perekonomian global yang terjadi pada saat ini, mengharuskan perusahaan atau Intansi untuk tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaannya. Perkembangan perekonomian global juga membuat perubahan lingkungan bisnis di perusahaan, diantaranya adanya pergeseran yang ditandai dengan meningkatnya kinerja karyawan di perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari manajemen sumber daya manusianya, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi di perusahaan, disamping faktor penting lainnya seperti aktiva dan modal.Menurut Moehleriono (2010:113).

Kinerja merupakan pandangan mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan maupun kebijakan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi sebuah perusahaan atau organisasi yang dituangkan melalui perencanaan yang strategis. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi di perusahaan, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.Sumber daya manusia merupakan karyawan di perusahaan yang harus selalu berperan aktif dalam semua kegiatan organisasi, karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu untuk terwujudnya tujuan yang ada di dalam sebuah perusahaan.

Tabel 1. Data Kinerja Pegawai

Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan. Upaya untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik bukanlah hal yang mudah, karena kenyataannya masih banyak para tenaga kerja yang belum menguasai keterampilan manajemen dan keahliannya dalam pekerjaannya. Penyebabnya antara lain adalah pengalaman kerja, pengalaman kerja merupakan salah satu kunci untuk meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Karena apabila seorang mempunyai pengalaman kerja yang cukup maka pengalaman tersebut menjadi modal untuk masa depan karyawan tersebut.Namun sampai saat ini masih banyak para karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga karyawan tersebut masih butuh waktu untuk menyesuaikan diri dalam pekerjaannya. Dari kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, pada saat karyawan bekerja bukannya menambah jumlah produk yang dihasilkan namun akan terjadi penurunan produk yang diakibatkan produk tidak sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan karena karyawan tersebut tidak memahami atau belum mahir mengoperasikan mesin maupun alat-alat yang digunakan pada saat dia bekerja. Akibatnya dari kejadian tersebut perusahaan harus menyediakan tenaga pengajar untuk men-training karyawan tersebut agar karyawan tersebut mengerti dan memahami setiap pekerjaan yang akan dilakukannya. Disamping membutuhkan waktu untuk men-training, perusahaan juga harus mengeluarkan biaya untuk kegiatan training tersebut. Sehingga kegiatan tersebut mengurangi laba dari perusahaan.

Masalah lain yang juga sering timbul dalam perusahaan selain pengalaman kerja adalah latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan disebuah perusahaan. Latar belakang pendidikan merupakan salah satu aspek penilaian perusahaan kepada seorang calon karyawan. Apabila seorang calon karyawan memiliki pendidikan yang tinggi, secara tidak langsung perusahaan melihat bahwa karyawan tersebut mempunyai intelektual yang tinggi, karena itu karyawan sebagai sumber daya manusia yang besar peranannya dalam menunjang pelaksanaan seluruh kegiatan yang ada di perusahaan perlu diperhatikan oleh pimpinan dari perusahaan, termasuk pula yang harus diperhatikan adalah latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh sumber daya manusia, sebab latar belakang pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi dari segi pola pikir, sikap dari sumber daya manusia dan tingkah laku yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut. Sehingga calon karyawan yang akan bergabung ke dalam perusahaan dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan. Dengan kata lain, kontribusi yang besar adalah kemampuan bekerja atau mengelola aktivitas karyawan untuk memberikan jasa lebih baik di perusahaan. Dengan harapan kontribusi ini maka perusahaan dituntut untuk mengupayakan peningkatan kinerja karyawan dengan memberikan berbagai macam arahan agar karyawan tersebut terangsang untuk memperbaiki kualitas kerja yang dihasilkan. Maka dari itu pendidikan menjadi sangatlah penting bagi sumber daya manusia

untuk menjalani hidup yang lebih baik. Selain pengalaman kerja dan tingkat pendidikan, kompensasi juga mempunyai pengaruh dalam kinerja seorang karyawan. Menurut Handoko (2012:125) kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi yang telah mereka lakukan dan kompensasi juga merupakan salah satu alasan setiap individu untuk bekerja. Kompensasi merupakan suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawannya. Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu mempunyai karyawan yang tersebar diberbagai departemen, dengan populasi sebanyak itu perusahaan tidak terlepas dari masalah –masalah yang timbul di dalam perusahaan, diantaranya adalah masih kurang optimalnya keahlian dan keterampilan yang diberikan oleh karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan kepada mereka. Dan perusahaan juga mengharapkan adanya peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan setiap bulannya. Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan dapat memenuhi semua harapan yang diinginkan oleh perusahaan, mengingat kemampuan dan keahlian setiap karyawan yang berbeda –beda. Hal ini dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu. Dari uraian tersebut menjelaskan betapa pentingnya pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Setiap karyawan dianjurkan untuk bisa memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja agar bisa mengoptimalkan skill, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Siagian (2009:163) profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami.

Karyawan yang berkualitas serta profesional harus memiliki komitmen terhadap perusahaannya. Karyawan berjanji padadiri sendiri untuk bisa memajukan perusahaan agar tercapai sebuah tujuan bersama dengan kinerja yang sebaik mungkin dalam kondisi persaingan global dewasa ini, karena komitmen juga merupakan keterikatan individu pada suatu perusahaan. Menurut pendapat Robbins (2002:140) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Maka Maka itu peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu masih belum maksimal.
2. Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu masih belum maksimal dalam memanfaatkan pengalamannya untuk menyelesaikan tugas.
3. Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu belum bekerja sesuai dengan profesionalisme kerja yang optimal.
4. Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu masih belum termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana

Kabupaten Labuhanbatu. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pengalaman Kerja, Profesionalisme Kerja, dan Motivasi.

1.4 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu?
2. Apakah Profesionalisme Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu?
3. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu?
4. Apakah Profesionalisme Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu?
5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu?
6. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu melalui Motivasi sebagai variabel intervening?
7. Apakah Profesionalisme Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu melalui Motivasi sebagai variabel intervening?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu melalui Motivasi sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu melalui Motivasi sebagai variabel intervening.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama pada kajian tentang Kinerja, Pengalaman Kerja, Profesionalisme Kerja dan Motivasi.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat yang dapat diperoleh oleh pihak Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu dari penelitian ini yaitu menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan, dan memperbaiki Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu.

1.6.3 Manfaat Lainnya

Manfaat bagi penulis tentang penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dari pihak lain yang ingin meneliti masalah yang relevan dalam penelitian ini.