

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada sebuah perusahaan, sumber daya manusia dan perusahaan itu sendiri merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan yang merupakan bentuk dari sumber daya manusia bertugas dan dituntut untuk melakukan pekerjaan maupun kegiatan lainnya yang dapat menguntungkan perusahaan. Meskipun teknologi semakin canggih tetapi sumber daya manusia merupakan aset utama dalam perusahaan untuk memajukan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas yang telah terstruktur dan sistematis yang dikerjakan oleh sumber daya manusia dengan kualifikasi dan kompetensi tertentu guna mencapai tujuan yang di inginkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2014), manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu tentang bagaimana cara mengatur manusia, maka nanti akan terlihat sebuah keteraturan dan ketertiban yang diperoleh, di mana nanti setiap orang akan saling terhubung satu dengan yang lainnya, dan ini adalah sebuah bentuk keindahan di dalam organisasi.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang dilakukan oleh sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang dapat menguntungkan perusahaan.

Oleh karena itu, karyawan harus memiliki prestasi kerja dikarenakan prestasi kerja merupakan faktor pendorong untuk perusahaan mencapai tujuannya. Prestasi dalam bekerja merupakan hal yang sangat di inginkan oleh karyawan dan menjadi hal yang sangat penting bagi karyawan dan juga perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan menjadi lebih baik, sehingga untuk mendapatkan prestasi kerja dari karyawan perusahaan melakukan berbagai usaha untuk mendapatkannya. Akan tetapi prestasi dalam bekerja tiap individu atau karyawan itu hasilnya tidak sama, dikarenakan tiap individu memiliki hal-hal yang berbeda terutama dalam bekerja.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang sudah dicapai oleh seorang karyawan yang telah melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012). Maka dari itu prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk perusahaan, karena akan berdampak kepada kualitas perusahaan itu sendiri. Jika prestasi kerja karyawan rendah maka kualitas dari perusahaan juga akan terkena dampaknya dan kualitas perusahaan akan menurun yang akhirnya pendapatan dari perusahaan juga akan ikut menurun. Banyak faktor-faktor pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan antara lain yaitu pengalaman kerja, penempatan kerja, dan kemampuan dalam bekerja.

Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan maka dari itu diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor pendorong yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan antara lain yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan proses dari suatu pembentukan dari keterampilan seseorang tentang metode suatu pekerjaan bagi karyawan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya, Manulang (1984:84). Oleh karena itu, pengalaman merupakan faktor pendorong yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dari pengalaman kerja, seorang karyawan bisa menunjukkan keahlian dan keterampilan yang dimiliki untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Jika pengalaman kerja karyawan luas, pasti karyawan sudah sering menghadapi permasalahan dalam bekerja dan sudah mengetahui bagaimana caranya agar permasalahan tersebut di selesaikan.

Selain pengalaman kerja, faktor pendorong lainnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan merupakan penempatan kerja. Menurut Gomes (2013), penempatan merupakan salah satu dari beberapa fungsi yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat atau tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi atau jabatan tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, untuk mempengaruhi faktor pendorong yang akan meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu penempatan dalam bekerja, perusahaan harus melakukan usaha yang tepat pula yaitu dengan memposisikan atau menempatkan karyawan pada bidang yang sesuai dengan keterampilan dan pengetahuannya. Jika

karyawan tidak di posisikan sesuai dengan keterampilan, pengetahuan dan latar belakang pendidikan nya maka itu akan berdampak dengan kenyamanan bekerja karyawan yang nanti nya akan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan.

Demikian pula selain faktor pengalaman dan penempatan yang menjadi pendorong untuk mempengaruhi prestasi kerja, adapun kemampuan kerja yang juga menjadi faktor pendorong yang mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Kemampuan menurut Thoha (2011) merupakan salah satu dari beberapa unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan maupun keterampilan yang dapat diperoleh seseorang dari pendidikan, pelatihan serta suatu pengalaman. Kemampuan merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan. Dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, dapat dilihat apakah karyawan tersebut dapat menyelesaikan dan menjalankan tugas nya secara maksimal atau tidak. Oleh karena itu, perusahaan harus menseleksi seseorang yang akan menjadi bagian dari perusahaan nya dengan kemampuan yang selaras dengan bidang yang nanti nya akan ditempatkan, agar mencapai tujuan perusahaan menjadi lebih baik. Jika kemampuan seorang karyawan rendah maka prestasi kerja yang akan didapatkan juga akan rendah.

Tidak terlepas dari penjelasan teori diatas, dalam agama islam sendiri bekerja termasuk kedalam ibadah yang menjadi kebutuhan bagi kehidupan setiap umat manusia, maka bagi umat islam wajib untuk bekerja seperti ibadah-ibadah lainnya. Bekerja didalam agama islam memiliki makna yang penting bagi kehidupan didunia maupun akhirat. Dengan bekerja keras manusia bisa bertahan hidup serta dapat memenuhi kebutuhan dalam hidupnya. Memiliki pengalaman,

bekerja pada posisi atau bidang yang diberikan, memiliki kemampuan, serta mempunyai prestasi kerja juga merupakan bagian dari bekerja keras. Allah SWT juga menyukai umat nya yang pekerja keras dan sungguh – sungguh dalam pekerjaannya (Juliandi, 2014). Seperti yang telah tercantum dalam firman Allah SWT pada QS 9:105 :

وَقُلِ أَعْمَلُوا بِفَسِيرِ اللَّهِ عَمَلِكُمْ وَرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
مَفِيئَتِكُمْ أَيُّمَ كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

Dengan adanya latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pengalaman, Penempatan, dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Ardaya Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja bagi karyawan?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja bagi karyawan?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja bagi karyawan?

4. Apakah pengalaman, penempatan, dan kemampuan kerja berpengaruh bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan?
5. Bagaimana pandangan islam tentang pengaruh pengalaman kerja, penempatan kerja, kemampuan kerja, dan prestasi kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah pengalaman, penempatan, dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pandangan Islam terhadap pengalaman kerja, penempatan kerja, kemampuan kerja, dan prestasi kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan diatas, maka diharapkan penelitian ini mempunyai manfaat bagi :

1. Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan, memberikan informasi, serta masukan kepada perusahaan mengenai pentingnya pengalaman kerja, penempatan kerja, kemampuan kerja dan prestasi kerja.

2. Karyawan

Sebagai pengetahuan dan wawasan kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar karyawan mengetahui bahwa pengalaman dan penempatan kerja itu penting dan juga agar kemampuan kerja dan prestasi karyawan semakin baik.

3. Peneliti

Selain sebagai syarat untuk mendapatkan nilai dan lulus mata kuliah metodologi penelitian di semester ini, penelitian ini juga menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti dalam bidang penelitian.

4. Perguruan Tinggi

Sebagai referensi, acuan, dan menambah wawasan bagi peneliti selanjutnya.