

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi, isu yang paling banyak dikembangkan adalah isu persaingan global. Artinya, isu utama era globalisasi adalah kebebasan berusaha yang kemudian dipacu dengan persaingan bebas yang tidak ada lagi batasannya dalam suatu wilayah atau negara tertentu. Kebebasan berusaha ini telah menjadi tuntutan dan kebutuhan masyarakat dunia dari strata manapun mereka berada. Dengan demikian, dalam era persaingan bebas ini peran pemerintah semakin berkurang terutama dalam perekonomian dengan berbagai proteksi baik pada badan usaha milik swasta maupun badan usaha milik negara.

Dalam menghadapi persaingan tersebut bangsa Indonesia memilih industrialisasi sebagai strategi dalam menghadapi persaingan global, disini perusahaan atau organisasi dituntut untuk lebih intensif dalam mengelola sumber dayanya, terutama sumber daya manusianya, karena manusia merupakan faktor terpenting, atau dengan kata lain banyak sumber daya lain yang tidak begitu kuat dibanding SDM dalam mencapai keberhasilan kompetitif.

Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material / non finansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real), secara fisik dan

nonfisik dalam mewujudkan ekstensi organisasi.

Untuk mencapai SDM yang berkualitas, diperlukan perhatian terhadap aspek-aspek kritis dari SDM yang merupakan faktor yang dapat menentukan kinerja karyawan yang selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Dengan demikian, SDM perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah, dan terencana, sehingga perusahaan pun dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain, mengingat ke depan persaingan antara perusahaan akan semakin ketat. Sumber daya manusia yang mampu bersaing dengan pesaing ataupun dengan mitra bisnisnya hanyalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. SDM yang berkualitas hanya diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana dan terarah.

Disamping itu, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar.

Tercapainya tujuan perusahaan karena adanya upaya para pelaku yang ada dalam perusahaan. Upaya tersebut yaitu berupa hasil kerja (kinerja) yang dicapai oleh para pelaku dari perusahaan. Menurut Hasibuan (1997: 88) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dengan demikian definisi kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam bidang

pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dievaluasi oleh orang-orang tertentu.

Dengan adanya pengalaman kerja dan profesionalisme, maka diharapkan mampu memberikan kontribusi yang baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pengalaman dalam bekerja berkaitan dengan masa kerja karyawan, semakin lama seseorang bekerja pada suatu bidang pekerjaan maka semakin berpengalaman orang tersebut, dan apabila seseorang telah mempunyai pengalaman kerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu, maka ia mempunyai kecakapan atas bidang pekerjaan yang ia lakukan. Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas SDM dalam perusahaan, tujuannya untuk memberikan kepada perusahaan suatu kerja yang efektif dan bagi tenaga kerja sendiri sebagai sarana peningkatan prestasi kerja karyawan. Dengan adanya pengalaman kerja tersebut akan memantapkan gerak langkah setiap karyawan dalam meningkatkan derajat kemampuan untuk mendapatkan prestasi yang maksimal.

Profesional merupakan suatu keahlian atas pekerjaan yang mempunyai basis teknis dan mempunyai otoritas keahlian yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Strauss dan Sayles, 1975). Individu yang profesional adalah individu yang mempunyai kekuatan dan komitmen jangka panjang terhadap keahlian, pekerjaan dan profesinya. Untuk itu mereka selalu meningkatkan pengetahuan dengan selalu mengikuti perkembangan pengetahuan terbaru sesuai dengan keahliannya. Seorang profesional mempunyai loyalitas terhadap profesinya melebihi loyalitas terhadap para

individu lain seperti rekan kerja ataupun pimpinan (Suyono, 2004: 26).

Sehubungan dengan hal tersebut, maka seorang editor dituntut untuk mengembangkan kemampuan (*capability*) agar menjadi individu yang profesional, dengan didukung dari pengalaman selama menjadi editor agar nantinya kinerja karyawan meningkat sehingga tujuan baik individu maupun perusahaan dapat tercapai.

Faktor-faktor yang akan diteliti dalam penyusunan skripsi ini adalah pengalaman kerja dan profesionalisme. Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini penulis mengambil skripsi dengan judul : ***“ANALISIS PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN EDITING PADA PERUSAHAAN PENERBIT DAN PERCETAKAN CV. AR RAHMAN SURAKARTA”***.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan tersebut diatas, guna membatasi masalah yang dikarenakan kompleksnya permasalahan, maka masalah-masalah yang relevan untuk diungkapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan bagian editing pada perusahaan penerbit dan percetakan CV. AR RAHMAN SURAKARTA?
2. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan

bagian editing pada perusahaan penerbit dan percetakan CV. AR RAHMAN SURAKARTA?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah faktor penting dalam suatu penelitian sebab dengan mengemukakan tujuan penelitian dapat memberi gambaran tentang arah suatu penelitian. Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan bagian editing pada perusahaan penerbit dan percetakan CV. AR RAHMAN SURAKARTA.
2. Untuk menganalisis variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian editing pada perusahaan penerbit dan percetakan CV. AR RAHMAN SURAKARTA.

### **D. Manfaat Penelitian**

Pada dasarnya dalam suatu penelitian diharapkan bermanfaat bagi pihak - pihak yang terkait dengan permasalahan yang diangkat. Sehingga hasil dari sebuah penelitian bisa digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk pengambilan kebijakan dalam rangka mencapai hasil yang lebih baik. Dalam kerangka tersebut, maka manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, sebagai tambahan pengetahuan maupun sebagai salah satu sumber acuan bagi kepentingan keilmuan dalam masalah yang sama atau yang terkait di masa yang akan datang.

2. Bagi perusahaan, dapat memberikan kontribusi pada pengembangan kinerja karyawan bagian editing di masa yang akan datang.
3. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berharga untuk dikembangkan dalam penelitian lebih lanjut.

#### **E. Sistematika Penyusunan Skripsi**

Adapun susunan sistematika pada skripsi ini adalah sebagai berikut:

##### **BAB I           Pendahuluan**

Bab pendahuluan ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penyusunan skripsi.

##### **BAB II           Tinjauan Pustaka**

Bab ini akan diuraikan mengenai teori-teori yang antara lain pengertian pengalaman kerja, pengertian profesionalisme, pengertian kinerja, hasil penelitian terdahulu, dan hipotesis.

##### **BAB III          Metodologi Penelitian**

Pada bab ini berisi tentang kerangka pemikiran, populasi, sampel, dan metode pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, dan metode analisis data.

##### **BAB IV          Analisis Data dan Pembahasan**

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, data yang diperoleh, analisis data, hasil analisis

data, dan pembahasan.

## BAB V Penutup

Bab ini merupakan bab yang terakhir yang berisikan tentang kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil analisis data, keterbatasan penelitian, dan disertai dengan saran-saran.