

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Peran sumber daya manusia merupakan salah satu tahapan terpenting yang harus diperhatikan dalam mengelola suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia suatu perusahaan atau organisasi, jika dikelola oleh karyawan yang unggul, akan berfungsi dengan baik, karena proses pengelolaan organisasi yang baik akan lebih sistematis, baik dari segi struktur organisasi, pembagian kerja, maupun dalam alokasi sumber daya, Perencanaan dan pemanfaatan. Sumber daya manusia yang tepat akan sangat berkontribusi terhadap efektifitas dan efisiensi kinerja karyawan perusahaan.

Sumber daya manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena mereka menjadi perencana, peserta dan penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Sekalipun alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih, tujuan tidak dapat dicapai tanpa peran aktif karyawan (Hasibuan, 2014). Oleh karena itu, perusahaan selalu berusaha mencari sumber daya manusia yang berkinerja tinggi dengan potensi, yang dapat berkontribusi dengan baik dan menyelesaikan tugas dengan cara terbaik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja diperoleh oleh karyawan yang bekerja lebih lama dan mengharapkan berbagai pengalaman dalam memecahkan berbagai masalah. Dengan pengalaman tersebut, setiap pegawai diharapkan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk meningkatkan prestasi kerja (Rahmawati, 2016).

Selain pengalaman kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja dan pelatihan kerja. Disiplin kerja merupakan fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja

yang dapat dicapai, dan tanpa disiplin kerja yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mencapainya. Hasil terbaik (Hasibuan, 2009: 193). Menurut Sinambela (2016:332), disiplin juga membantu dalam mendidik karyawan untuk mengikuti dan mematuhi peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. .

Pelatihan kerja juga merupakan upaya untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan dengan memberikan program pelatihan bagi karyawan itu sendiri (Umboh, Tewal & Adolfina, 2016). Pelatihan itu sendiri adalah proses pengembangan diri karyawan, memungkinkan mereka untuk bekerja lebih mahir dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh perusahaan, dan dalam pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan setiap jenis pekerjaan karyawan, dan proses yang ditopang oleh kemampuan karyawan untuk mengikuti rangkaian pelatihan.

Sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan aset penting bagi pengembangan perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kualitas dan keterampilan kerja karyawan, banyak perusahaan akan mengadakan on the job training/pelatihan. Biasanya pelatihan berlangsung sebelum atau di awal pekerjaan. Pelatihan adalah salah satu cara untuk mengembangkan profesional terdidik. Selain itu, pelatihan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja, kepribadian, pengetahuan dan kemampuan pegawai sesuai dengan pekerjaannya.

Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti suatu prosedur atau prosedur menurut standar yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2010:176), kinerja adalah hasil kerja seseorang, dan hasil keseluruhan itu dapat ditunjukkan dan diukur secara nyata. Kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara objektif akan meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, namun jika kinerja dinilai secara subjektif dan tidak terukur dengan jelas maka dapat

mengakibatkan rendahnya semangat kerja pegawai dan ketidakpuasan dalam bekerja (Sinambala, 2016: 519).

Salah satu tujuan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja adalah derajat keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab, serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar. Kinerja didefinisikan menjadi kinerja progresif yang didasarkan pada pengetahuan, perilaku serta motivasi untuk bekerja. Untuk itu, perusahaan wajib mampu memfokuskan, membimbing, dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang berperilaku baik akan bisa melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, memahami bagaimana pekerjaannya bekerjasama menggunakan tanggung jawab orang lain, tahu tujuan perusahaan, dan bisa mengatasi kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. . tanggung jawab. (Unita serta Zuchero, 2018).

PT Damco Warehousing Indonesia adalah perusahaan yang menyediakan layanan pengumpulan, pengelolaan, pergudangan, dan pengiriman kargo. Damco adalah perusahaan pengiriman barang yang muncul dari akuisisi Damco Sea & Air di Belanda oleh Maersk Logistics. Keduanya adalah pemain jangka panjang di industri pengiriman barang. Sebagai salah satu perusahaan pelayaran terbesar di dunia, Damco menawarkan banyak layanan yang berbeda, yaitu laut, udara dan darat. Dari segi angkutan udara, selain ketiga hal tersebut, Damco juga menyediakan jasa pergudangan (warehousing), yaitu usaha penumpukan barang di gudang atau galangan pelabuhan, menunggu proses loading, dan stevedoring yaitu bongkar muat dan pembongkaran dari kapal.

Damco telah hadir di lebih dari 90 negara dan wilayah di seluruh dunia. Dengan demikian, Damco menjadi salah satu perusahaan di bidang logistik yang berskala internasional. Dengan 300 lebih kantor cabang yang tersebar di dunia Damco mampu menampung sales sebanyak 11.300 orang. Dan pada oktober tahun lalu Damco membuka cabang warehousing di Marunda dengan menyediakan jasa pergudangan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui dan melakukan penelitian mendalam terkait **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja karyawan pada PT Damco Warehousing Indonesia (Marunda Warehouse).”**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengalaman kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT Damco Warehousing Indonesia (Marunda Warehouse) ?
2. Apakah disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT Damco Warehousing Indonesia (Marunda Warehouse) ?
3. Apakah pelatihan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT Damco Warehousing Indonesia (Marunda Warehouse) ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditentukan diatas, tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh pengalaman kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Damco Warehousing Indonesia (Marunda Warehouse)
2. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Damco Warehousing Indonesia (Marunda Warehouse)
3. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh pelatihan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Damco Warehousing Indonesia (Marunda Warehouse)

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkaitan, seperti :

##### **1.4.1. Manfaat Akademis**

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi pertimbangan dan perbandingan dengan penelitian sebelumnya untuk memberikan ilmu dan wawasan baru bagi penulis maupun penulis lainnya khususnya mahasiswa STEI Jakarta.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

###### **1. Bagi Penulis**

Menambah ilmu dan pengetahuan penulis terkait pengalaman kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Damco Warehousing Indonesia.

###### **2. Bagi Perusahaan**

Dapat digunakan sebagai sumber informasi bagi perusahaan mengenai Pengalaman kerja dan bagaimana menerapkan disiplin kerja, dan pelatihan kerja yang baik sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

###### **3. Bagi Penulis Selanjutnya**

Sebagai bahan referensi dan pertimbangan bagi penulis selanjutnya yang ingin mengetahui lebih mendalam berkaitan dengan topik penelitian ini.