

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) didalam perusahaan adalah seluruh individu yang terlibat dalam setiap proses pekerjaan yang dilakukan di dalam perusahaan, yang mana individu-individu tersebut terbagi menjadi beberapa kelompok dengan tanggung jawab dan beban kerja yang berbeda namun saling berkaitan satu dengan yang lainnya, yang mana mereka memiliki satu tujuan yaitu kesuksesan perusahaan.

Berdasarkan artikel CNBC INDONESIA, 24 Oktober 2024 08:00 Intelligent mengungkapkan bahwa, sekitar 6 dari 10 perusahaan telah memecat yang baru mereka rekrut pada tahun ini. Menurut perusahaan, ada sejumlah alasan dibalik keputusan pemecatan seperti kurangnya motivasi dari karyawan (kualitas kerja yang buruk), kurangnya profesionalisme dan keterampilan komunikasi yang buruk. Manajer perekrutan yang disurvei juga melaporkan bahwa beberapa pekerja kesulitan mengelola beban kerja, sering terlambat, dan tidak berpakaian atau berbicara yang pantas. Terdapat sepuluh alasan perusahaan memecat karyawan yaitu kurangnya motivasi atau inisiatif (50%), kurangnya profesionalisme (46%), keterampilan berorganisasi yang buruk (42%),

keterampilan komunikasi yang buruk (39%), kesulitan menerima feedback (38%), kurangnya pengalaman kerja yang relevan (38%), keterampilan pemecahan masalah yang buruk (34%), keterampilan teknis yang tidak memadai (31%), ketidakcocokan budaya (31%), kesulitan bekerja dalam tim (31%).

Pengalaman kerja adalah keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang diperoleh dari masa kerjanya. Semakin lama masa kerja seseorang maka akan semakin menambah pengetahuan seputar pekerjaan yang dilakukannya (Sedermayanti, 2010:39), pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan agar lebih baik. Sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan lebih cepat. Semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Mulai adanya pengalaman kerja tersebut akan meningkatkan kualitas kerja karyawan agar lebih baik lagi serta bisa meningkatkan kualitas perusahaan itu sendiri.

Kualitas kerja menurut (Hasibuan, 2012:45) adalah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan telah memenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan yang telah diharapkan. Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

(Marcana, 2013:11) menyebutkan bahwa kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien. Karena pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka dapat dilihat dari hasil kerja seseorang yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan.

Kualitas kerja yang baik menurut (Hasibuan, 2012) adalah hasil kerja yang dicapai karyawan berdasarkan kecepatan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Kualitas kerja yang baik juga tercermin dari kedisiplinan dan kepatuhan karyawan dalam melaksanakan tugas. Namun faktanya, kualitas kerja di Indonesia masih terbilang buruk. Hal ini tentunya terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kualitas Kerja.

Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Balangan, yang memiliki karyawan tetap 74, fenomena kualitas kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Balangan masih terbilang rendah yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. PDAM Kabupaten Balangan, yang merupakan perusahaan daerah yang bergerak dalam distribusi air bersih, perlu mempunyai strategi pengelolaan karyawan yang lebih baik untuk mendapatkan kualitas kerja yang lebih baik demi tercapainya tujuan

perusahaan. PDAM Kabupaten Balangan terlebih dahulu harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas kerja.

Dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jimmy A.A.,2019), (Purba, 2018), (M.Hidayat,2019), (Anwar S.M.,2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Sedangkan menurut (Isherawati I.,2021), menyatakan tentang pengaruh pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja.

Dari uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian Kembali dengan judul: **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Paringin Kabupaten Balangan.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah yang ada, maka penulis mengidentifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi
2. Disiplin kerja
3. Pengalaman kerja

C. Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan biaya, waktu, dan tenaga maka tidak semua masalah yang sudah diidentifikasi dapat diteliti. Untuk itu perlu

adanya masalah yang harus dibatasi. Berdasarkan faktor diatas, peneliti tertarik untuk mengambil Pengalaman Kerja sebagai variabel bebas yang mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Balangan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka dapat disusun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kualitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Paringin Kabupaten Balangan ?
2. Seberapa besar pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kualitas kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Paringin Kabupaten Balangan ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kualitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Paringin
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kualitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Paringin

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan akan diperoleh informasi yang dapat bermanfaat antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebuah rujukan untuk menambah wawasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Pengalaman kerja terhadap Kualitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan sebagai pengembangan ilmu mengenai pengalaman kerja terhadap kualitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Balangan

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Paringin Kabupaten Balangan dalam upaya meningkatkan Kualitas kerja karyawan.

c. Bagi Pembaca

Sebagai bahan referensi perpustakaan dan sebagai bahan perbandingan penelitian bagi peneliti lain yang memiliki objek penelitian yang sama.