

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber energi manusia ialah sebuah harta yang berarti dalam kesuksesan suatu developer. Kemajuan developer bisa diraih dengan meningkatkan kinerja para karyawannya supaya developer sanggup untuk meraih tujuan suatu developer. Oleh sebab itu penting bagi developer menghendaki supaya tiap karyawan bisa melakukan aktivitas secara efektif dan efisien dengan pengelolaan dan pengembangan SDM. Menurut Harsuko dalam Donni Juni Priansa (2019:179) menyatakan kinerja adalah sejauh mana seseorang mengemban tugasnya dalam rangka melaksanakan cara yang sudah disusun didalam perusahaan, baik dari cara khusus yang berhubungan dengan tugas pegawai sebagai individu atau dengan menunjukkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan.

Setiap tenaga kerja/ karyawan diharapkan memiliki pengalaman kerja suatu posisi yang akan digeluti di suatu perusahaan. Pengalaman kerja pada karyawan lantas hendaklah terdapat prosedur peninggian ilmu pengetahuan, keahlian serta perilaku pada diri seseorang, Munculnya hal itu berhasil penompang peningkatan diri pada karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman yang berharga dapat menunjang kepentingan karirnya dimasa mendatang. Pengalaman kerja tersebut menentukan berapa lama biar kiat seorang karyawan bisa bertugas dengan sempurna. Terlebih lagi, pengalaman kerja menaungi beragam pekerjaan yang telah ia

dikuasai oleh manusia serta rentang mereka bekerja di tiap-tiap pekerjaannya. Dengan begitu jangka waktu kerja ialah aspek pribadi yang mengendalikan karir karyawan.

Mengutip dari Malayu S.P Hasibuan (2016:55), individu yang berpengalaman adalah sosok pekerja yang bersedia bekerja kapanpun. Kemahiran kerja pelamar sepatutnya memperoleh pemantauan lebih intensif dalam macam pemilihan karyawan.

Selain itu, pelatihan juga merupakan faktor yang penting dalam menunjang keberhasilan karyawan. Setiap karyawan menginginkan adanya pelatihan dalam suatu organisasi ditempat kerjanya. Hal itu sangatlah di butuhkan bagi suatu perusahaan untuk meng-upgrade kualitas karyawan agar mereka memiliki kinerja yang berkualitas terhadap pekerjaan yang digeluti dan sebagai perwujudan visi serta misi dari suatu perusahaan tersebut. Menurut Beach dalam donni Juni Priansa (2019:23) menyatakan, pelatihan adalah mengenai pemindahan, transposisi, pembimbingan. Pelatihan adalah teknik yang diagendakan demi menunjang pegawai mengkaji kemahiran, wawasan, atau tingkah laku sebenarnya. Walhasil, pegawai tersebut hendak mewujudkan pergiliran atau variasi yang kiranya memajukan performanya. Perobakan ini mengharuskan anggota dan lembaga terampil mengendalikan perkara yang makin teratur, semakin andal, bertambah simpel, dengan keunggulan yang tertinggi atas investasi yang berbobot.

Rivai dan Sagala dalam Donni Juni Priansa (2017:229) memandang kepuasan kerja merupakan ulasan yang melahirkan individu dengan pandangan perilakunya suka cita atau tidak leluasa dalam bekerja. Oleh sebab itu, kepuasan kerja yang ada di dalam setiap karyawan dilihat dari sikap kerja yang ditunjukkan oleh masing-masing karyawan berupa sikap

positif, sikap tersebut yakni harapan dari estimasi karyawan mengenai pekerjaannya. Pada realitanya kepuasan kerja melahirkan satu perbuatan bersifat perorangan. Masing-masing perseorangan bagaikan menempati taraf kebahagiaan yang bertolak belakang dengan perilaku pada dirinya.

Menurut Marwansyah dalam Donni Juni Priansa (2019:65) mengungkapkan pengembangan karir adalah tindakan peningkatan individu yang diambil oleh seseorang untuk menciptakan taktik proyek dimasa depan. Setiap karyawan seharusnya mampu mengenali dan mengesahkan langkah-langkah untuk sampai misi jabatannya.

Dilihat dari latar belakang masalah diatas peneliti menemukan suatu masalah di lokasi penelitian, persoalan tersebut yang menunjang peneliti dalam menyusun judul penelitian yang akan diuji yaitu: **“PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN PENGEMBANGAN KARIR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RUMAH HALAL NUSANTARA (DEVELOPER PROPERTY SYARIAH) SURABAYA”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Melalui latar belakang di atas, penulis melakukan sebuah penelitian, didapatkan masalah yang dirangkum sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman kerja memengaruhi pengembangan karir karyawan di Rumah Halal Nusantara (Developer Property Syariah) Surabaya?
2. Apakah pelatihan kerja memengaruhi pengembangan karir karyawan di Rumah Halal Nusantara (Developer Property Syariah) Surabaya?

3. Apakah pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Halal Nusantara (Developer Property Syariah) Surabaya?
4. Apakah pengalaman kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan di Rumah Halal Nusantara (Developer Property Syariah) Surabaya?
5. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di Rumah Halal Nusantara (Developer Property Syariah) Surabaya?
6. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan melalui pengembangan karir sebagai variabel intervening di Rumah Halal Nusantara (Developer Property Syariah)?
7. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan melalui pengembangan karir sebagai variabel intervening di Rumah Halal Nusantara Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, diperoleh tujuan studi berikut:

1. Mengetahui serta menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir di Rumah Halal Nusantara (Developer Property Syariah) Surabaya
2. Mengetahui serta menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap pengembangan karir di Rumah Halal Nusantara (Developer Property Syariah) Surabaya
3. Mengetahui serta menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Rumah Halal Nusantara (Developer Property Syariah) Surabaya

4. Mengetahui serta menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja di Rumah Halal Nusantara (Developer Property Syariah) Surabaya
5. Mengetahui serta menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja di Rumah Halal Nusantara (Developer Property Syariah) Surabaya
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja melalui pengembangan karir sebagai variabel intervening di Rumah Halal Nusantara (Developer Property Syariah) Surabaya
7. Mengetahui serta menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja melalui pengembangan karir sebagai variabel intervening di Rumah Halal Nusantara (Developer Property Syariah)

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diinginkan peneliti melalui perolehan studi ini ialah:

1. Aspek Akademis

Dari aspek akademik, peneliti berharap dapat menambah koleksi perpustakaan kampus dan memberikan ide atau gagasan, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Peneliti berharap mampu memberikan wawasan serta pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang membahas pengalaman kerja serta pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan untuk pengembangan profesi selaku variabel intervening.

3. Aspek praktis

Dari sudut aspek praktis, peneliti ingin memberikan lebih banyak wawasan serta pengetahuan dalam menentukan pengaruh pengalaman kerja serta pelatihan terhadap kepuasan kerja serta menggunakan pengembangan karir selaku variabel intervening.