

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdirinya suatu perusahaan memiliki visi dan misi dalam jangka panjang, Dalam mencapai visi dan misi secara cepat diperlukan sumber daya yang berkualitas. Sumber daya manusia adalah aspek fundamental dalam mencapai tujuan perusahaan. Didukung dengan masuk dan berkembangnya teknologi di sektor industri yang memberikan kemudahan manusia dalam bekerja, namun selain memiliki dampak positif, perkembangan teknologi juga memberikan dampak berupa peningkatan daya saing. Maka dari itu dalam mempertahankan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan jangka panjang, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Kinerja karyawan merupakan hasil ketepatan dan kecepatan tindakan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di berikan oleh perusahaan. Kualitas kinerja karyawan yang bertambah akan berdampak pada kemungkinan suatu organisasi bisa tumbuh dan berkembang.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan terbagi menjadi 2 yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar individu seperti sistem kerja dan pelatihan kerja. Selain itu, terdapat faktor yang lahir dari dalam diri seseorang yaitu faktor internal, misalnya kemampuan kerja. Kemampuan kerja memiliki beberapa komponen salah satunya yaitu pengalaman kerja, pengalaman kerja merupakan kemampuan menguasai suatu pekerjaan dalam masa waktu yang cukup lama. Indikator

dalam mengukur pengalaman kerja adalah dengan melihat efisiensi waktu dan efektivitas dalam melakukan pekerjaan. Semakin cepat pekerjaan yang dilakukan dengan tepat maka semakin cepat perusahaan dalam mencapai sasaran

Selain faktor internal, terdapat faktor eksternal yang tidak kalah penting daripada faktor internal yaitu pelatihan kerja. Pelatihan kerja merupakan sarana pembekalan kerja yang diberikan oleh perusahaan dalam melakukan pengenalan mengenai sistem/budaya kerja/divisi baru yang belum pernah di pelajari karyawan sebelumnya. Pelatihan kerja juga merupakan salah satu upaya dalam peningkatan kualitas melalui kemampuan sumber daya manusia sehingga karyawan lebih terampil dalam bidangnya. Interval waktu diadakannya pelatihan tergantung oleh setiap perusahaan, mulai dari setiap bulan, hingga setiap tahun sekali, dalam pelatihan kerja juga menerapkan sistem teori-praktek sehingga memudahkan peng-aplikasian dalam bekerja.

Dalam lingkup faktor eksternal juga terdapat sistem kerja. Penerapan sistem kerja karyawan pada umumnya menggunakan sistem kerja *reward punishment*. Sistem *kerja reward* adalah suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berprestasi dalam pencapaian target yang sudah ditentukan. Sedangkan *punishment* adalah hukuman yang diberikan kepada karyawan yang ditujukan sebagai motivasi dalam peningkatan kualitas kerja karyawan. Sistem kerja *reward punishment* harus didukung oleh kepemimpinan dan lingkungan yang kondusif serta adil dalam penerapannya agar tidak terjadi ketimpangan sosial.

PT Ace Hardware Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang retail. Dengan visi menjadi pimpinan ritel perkakas nomor 1 di Indonesia. Ace

Hardware berhasil membuka cabang di setiap provinsi. Tidak hanya itu Ace Hardware juga memperoleh penghargaan dari berbagai pihak, seperti WOW Brand, Bisnis Indonesia Awards, dan Service Quality Awards. Dari keberhasilan tersebut dapat disimpulkan bahwa Ace Hardware memiliki *performance* kinerja yang tinggi berdasarkan aset tenaga kerja yang berkualitas, karena aset tenaga kerja merupakan aspek fundamental. Sehubungan dengan penjelasan beberapa komponen faktor internal dan eksternal dari kualitas kinerja karyawan, maka peneliti mengambil penelitian dengan judul “Pengaruh Pengalaman kerja, Pelatihan kerja, dan Sistem *Reward Punishment* terhadap kinerja Karyawan Ace Hardware Indonesia”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ace Hardware Indonesia?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ace Hardware Indonesia?
3. Apakah sistem *reward punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ace Hardware Indonesia?
4. Apakah pengalaman kerja, pelatihan kerja, dan sistem *reward punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ace Hardware Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Ace Hardware Indonesia

2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Ace Hardware Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem *reward punishment* terhadap kinerja karyawan PT Ace Hardware Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, pelatihan kerja, dan *sistem reward punishment* terhadap kualitas kinerja karyawan PT Ace Hardware Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

1. Aspek Akademis
 - a. Bagi mahasiswa sebagai referensi atau pembekalan untuk menghadapi dunia kerja serta meningkatkan minat dalam memperbaiki skill diri untuk menghadapi daya saing yang kompetitif
 - b. Bagi kepentingan perpustakaan sebagai tambahan referensi dalam penelitian terbaru
2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan
 - a. Bagi wirausahawan, sebagai *role model* dalam membantu meningkatkan daya saing wirausaha melalui penerapan yang disesuaikan dengan kemampuan serta visi dan misi wirausaha
 - b. Bagi penelitian selanjutnya, sebagai referensi dalam menyempurnakan penelitian selanjutnya seiring dengan pengembangan teori yang ada

3. Aspek Praktis

Bagi perusahaan, sebagai pengetahuan dalam meningkatkan kinerja melalui kualitas sumber daya manusia yang kompeten agar tercapainya visi dan misi yang berkelanjutan