

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manusia memiliki peran aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia sebagai perencana, pelaku, penentu tujuan dari perusahaan (Hasibuan 2012:10). Hal tersebut menunjukkan bahwa manusia merupakan salah satu unsur penting untuk menjalankan fungsi dan mencapai tujuan perusahaan. Tanpa peran manusia, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya perusahaan. Manusia sebagai subjek perusahaan dituntut untuk memberikan kinerja terbaiknya guna mencapai tujuan perusahaan.

Upaya untuk meningkatkan kinerja, maka dibutuhkan pegawai yang memiliki pengalaman kerja. Agar kinerja pegawai baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pengalaman kerja yang memadai yang dibutuhkan oleh perusahaan. Pengalaman kerja dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai. Kinerja pegawai yang belum memiliki pengalaman kerja akan berbeda dengan kinerja pegawai yang sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup banyak. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai.

Menurut Hasibuan (2010:10) Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik adalah langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu memiliki pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Menurut Sutermeister (dalam Machmud, 2012:213) kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian, kondisi fisik dan kebutuhan psikologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistic. Kemampuan (ability) adalah kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan akan menunjukkan potensi yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Kemampuan memiliki hubungan erat dengan kemampuan fisik dan intelektual individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengalaman kerja pegawai menentukan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai (Wibowo, 2012:379).

Jika pengalaman kerja lebih banyak dan lebih lama, gaji atau balas jasanya akan semakin besar. Sebaliknya, pegawai yang pengalaman kerjanya kurang, tingkat gaji atau kompensasinya akan kecil. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak, tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan karena didukung

oleh pegawai yang sudah berpengalaman dibidangnya masing-masing (Rank dan Frese dalam Lukito dkk, 2016:3). Maka dari itu perusahaan akan cenderung lebih memilih pegawai yang sudah memiliki pengalaman dari pada yang tidak berpengalaman karena yang sudah mempunyai pengalaman dianggap sudah mampu melaksanakan tugas yang diberikan nantinya.

Untuk menghadapi besarnya tantangan dalam sumber daya manusia, salah satu upaya untuk meningkatkan peran dan fungsi sumber daya manusia adalah menetapkan standar yang lebih tinggi dari yang telah ada hingga saat ini. Agar memberikan hasil dan menciptakan keuntungan dari keberadaan seorang dalam sebuah perusahaan maka dibutuhkan beberapa keahlian seperti mitra bisnis strategi, ahli dibidang administrasi, menjadi pendukung dan pendorong kemajuan karyawan, menjadi agen perubahan, mempunyai sasaran yang jelas, banyaknya jejaring sumber daya manusia, selalu terbuka terhadap informasi baru, dapat memberikan pelayanan yang tepat dan cepat, menyelenggarakan program pelatihan secara berkala, pengembangan sumber daya manusia yang inovatif.

Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Udara tahun 2014 Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) adalah pelaksana teknis di lingkungan kementerian perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jendral Perhubungan Udara. Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) ini diklasifikasikan menjadi 4 yaitu kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) kelas I utama, Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) kelas I, kantor Unit Penyelenggara

Bandar Udara (UPBU) kelas II, dan Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) kelas III.

Pegawai operasional merupakan pegawai yang berada langsung di lapangan dan yang mengerti apa yang terjadi di lapangan. Maka dari itu peneliti ini melakukan penelitian langsung kepada pegawai operasional agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai operasional.

Adapun kinerja pegawai pada Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Sultan Muhammad Kaharuddin III Sumbawa Besar yang dipengaruhi oleh pangkat. Pangkat pegawai adalah kedudukan yang menunjukkan tingkatan seorang pegawai berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.

Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja yang ada pada Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Sultan Muhammad Kaharuddin III Sumbawa Besar sangat kurang, karena pada kenyataan di lapangan, banyak pegawai yang tidak mempunyai pengalaman kerja yang memadai. Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut, karena kinerja tidak dapat dipisahkan dengan dengan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Maka dari itu, penguasaan terhadap intelektualitas, keterampilan, serta peralatan kurang, dikarenakan tidak memiliki pengalaman kerja yang memadai.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengangkat judul skripsi ini, yaitu Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Operasional Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Sultan Muhammad Kaharuddin III Sumbawa Besar.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, selanjutnya dirumuskan ke dalam pertanyaan penelitian (research questions) seperti di bawah ini:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai operasional Bandar Udara Sultan Muhammad Kaharuddin III Sumbawa Besar ?
2. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai operasional Bandar Udara Sultan Muhammad Kaharuddin III Sumbawa Besar ?

## **C. Batasan Masalah**

Pembahasan mengenai Sumber Daya Manusia sangatlah luas. Maka dari itu penulis menyusun batasan masalah untuk membatasi ruang lingkup penelitian, sehingga penelitian ini dapat menjawab rumusan masalah dan tidak jauh dari itu permasalahan di sini diberikan batasan masalah sebagai berikut:

1. Tempat penelitian di Bandar Udara Sultan Muhammad Kaharuddin III Sumbawa Besar.
2. Subjek penelitian yaitu pegawai operasional Bandar Udara Sultan Muhammad Kaharuddin III Sumbawa Besar

3. Karakteristik responden yang akan diteliti meliputi umur 18-40 tahun, lama kerja minimal 1 tahun, pengalaman kerja dari 0

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah tersebut penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai operasional Bandar Udara Sultan Muhammad Kaharuddin III Sumbawa besar
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai operasional Bandar Udara Sultan Muhammad Kaharuddin III Sumbawa besar

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis  
Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dibidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja pegawai operasional Bandar Udara Sultan Muhammad Kaharuddin III Sumbawa besar
2. Manfaat Praktisi  
Diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu pertimbangan untuk melakukan evaluasi mengenai pegawai yang memiliki pengalaman kerja

dan untuk menghadapi masalah mengenai kinerja pegawai khususnya di Bandar Udara Sultan Muhammad Kaharuddin III Sumbawa besar.

## **F. Sistematika Penulisan**

Agar pelaksanaan penelitian tidak menyimpang dari permasalahan yang ada, maka perlu digunakan suatu sistematika penulisan. Adapun sistematika penulisan skripsi ini disusun sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian, keaslian penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Kajian pustaka merupakan bagian yang menjelaskan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian serta hasil penelitian terdahulu.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Metode penelitian mencakup waktu dan tempat penelitian, jenis data, metode pengumpulan data, metode analisis data, serta langkah- langkah penelitian.

### **BAB IV PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan membahas permasalahan lebih jelas, sehingga dapat diketahui pengaruh media sosial berita covid 19 terhadap minat penggunaan jasa penerbangan pada generasi milenial.

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

