

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia (SDM) yang handal dan terampil adalah salah satu hal yang di butuhkan di era globalisasi seperti ini. Peran dari SDM kemudian berkembang mengikuti perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi. SDM memegang peran penting dalam menentukan bagaimanapun hebat dan canggihnya teknologi yang akan digunakan tanpa di dukung adanya SDM sebagai suatu pelayan oprasionalnya, tidak akan mampu menyusun output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi.

Memilih SDM yang berkualitas dan sesuai kualifikasi perusahaan diperlukan adanya pengelolaan dalam SDM. Setiap kegiatan manajemen sumber daya manusia membutuhkan sebuah pemahaman dan pemikiran tentang apa yang akan berhasil dengan baik dan yang tidak. Di dalam sebuah lingkungan dimana tantangan angkatan kerja yang berubah ubah berdasarkan generasi. ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantara nya adalah pengalaman, sebagai langkah untuk melaksanakan sebuah tugas sesuai dengan kemampuan nya dan penempatan nya sebagai upaya untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi kerja karyawan guna menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Pengalaman kerja yang baik memberikan keahlian dan keterampilan kerja berdasarkan jangka waktu dalam menjalani pekerjaan tersebut (Pamungkas dkk, 2017) Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan keterampilan (*softskill*) pengetahuan (*hardskill*)diperoleh dan ditingkatkan melalui pendidikan, sedangkan keterampilan (*softskill*) diperoleh dari pengalaman kerja.

Penempatan kerja adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria, yaitu kemampuan, kecakapan, keahlian.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral etika (Rivai & Basri, 2017). Kinerja merupakan hasil keseluruhan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dalam mencapai apa yang menjadi tujuan suatu lembaga atau perusahaan (Putri & Fatahurazzak, 2020). Kinerja karyawan juga dapat dikatakan sebagai faktor utama yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi (Afandi & Bahri, 2020).

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia berdasarkan hasil Sensus Penduduk menyebutkan bahwa Generasi Z adalah penduduk yang lahir tahun 1997-2012 dengan perkiraan usia saat ini 9-24 tahun. Generasi Z atau kemudian disebut dengan generasi digital merupakan generasi muda yang tumbuh dan berkembang dengan ketergantungan yang besar terhadap teknologi digital (Chou, 2012). Pemilihan penelitian yang dilakukan terhadap generasi Z karena banyaknya generasi Z yang belum banyak memiliki pengalaman dalam bekerja serta penempatan kerja apakah berpengaruh terhadap kinerja.

Melihat pentingnya pengaruh pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja pada perusahaan dan timbulnya permasalahan yang ada didalam perusahaan, pendapat tentang hasil penelitian dengan variabel yang sama, maka penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali dengan melakukan replikasi terhadap variabel yang sama dengan subjek yang berbeda terhadap generasi Z dengan judul **“Pengaruh Pengalaman kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan generasi Z”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada generasi Z di Bandar Lampung?
2. Apakah penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada generasi Z di Bandar Lampung?

## **1.3 Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada generasi Z di Bandar Lampung
2. Untuk menguji pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada generasi Z di Bandar Lampung

#### **1.4 Batasan Masalah**

Agar pembahasan dalam penelitian ini memiliki fokus yang terarah dan fokus dan jelas dengan menyadari keterbatasan waktu dan kemampuan, maka penelitian ini dibatasi pada:

1. Penelitian ini hanya dilakukan untuk melihat pengaruh pengalaman kerja dan penempatan karyawan terhadap generasi Z di Bandar Lampung.
2. Responden dari penelitian ini hanya karyawan generasi Z.
3. Proses penyebaran kuesioner yang dilakukan dalam penelitian ini melalui *google form*.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Dapat menguji kembali pengaruh pengalaman kerja dan penempatan kerja yang dapat menambah pengetahuan pengelolaan karyawan generasi Z khususnya pada pengalaman & penempatan kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam kinerja karyawan pada generasi Z.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

##### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

##### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi teori tentang pengalaman kerja, penempatan kerja dan kinerja. Serta kajian empiris yang berisi pengembangan hipotesis, kerangka pemikiran dan hipotesisi.

### BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan objek penelitian, jenis penelitian, proses pengumpulan data, sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpul data, variabel penelitian dan variabel oprasional, uji instrumen dan metode analisis data.

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z.

### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang beberapa kesimpulan dan saran dari hasil penelitia