

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi di dunia sekarang, khususnya di Indonesia semakin pesat. Ini menyebabkan persaingan pasar semakin ketat, persaingan pasar yang ketat ini menuntut sumber daya manusia yang ada harus berperan mengikuti perkembangan dan tuntutan teknologi supaya tujuan perusahaan dapat tercapai. Pesatnya perkembangan teknologi dan semakin kompleksnya persaingan bisnis yang semakin banyak menuntut peran manajemen sumber daya yang ada harus mempunyai kualitas. Di samping kualitas harus diperhatikan kuantitas SDM yang dimiliki oleh perusahaan. Permintaan tenaga kerja dengan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja juga menjadi perhatian khusus.

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja dari tiap individu. Dalam kinerja pencapaian hasil terletak pada level atau unit organisasi, sehingga mencakup semua unsur yang ada dalam organisasi, salah satunya adalah individu/perorangan. Kinerja karyawan menurut Bintoro dan Daryanto (2017:106) adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan setiap tugas atau pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja individu merupakan penentuan dalam pencapaian tujuan organisasi atau unit organisasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka banyak faktor yang perlu diperhatikan, namun dalam penelitian ini ditekankan pada variabel pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja.

Pengetahuan dan kemampuan menurut Sutrisno (2014:207) adalah informasi yang di miliki seorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan dan kemampuan merupakan kompetensi yang kompleks dan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (*overt behavior*). Sedangkan pengalaman, menurut Marwansah (2014:135) merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang di miliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya, karna pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi. Seseorang dengan sejumlah pengalaman tertentu dalam mengorganisir orang dalam organisasi yang kompleks akan berbeda penguasaan kompetensi manajerialnya di bandingkan seseorang yang tidak mempunyai pengalaman. Ketiga variabel ini yakni pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman berkaitan karena dengan akumulasi pengetahuan, kemampuan dan pengalaman yang menyatu dalam diri seorang maka akan menjadikan seseorang memiliki kompetensi yang tidak di sadari dalam dirinya.

PT. Adhiluhung Saranasegara Indonesia mempunyai berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi. Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas tinggi, hal yang di lakukan oleh PT Adhiluhung Saranasegara Indonesia, yaitu dengan melakukan pengembangan dan evaluasi kinerja karyawan. Evaluasi kinerja karyawan PT Adhiluhung Saranasegara Indonesia dapat di ketahui pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1. Laporan evaluasi kinerja karyawan PT Adhiluhung Saranasegara Indonesia tahun 2019-2020

Jabatan	Jumlah karyawan	Score teknis	Score umum	Score disiplin	Score Akhir	Persentase
Manejer	10	30.66	33.08	25.25	88.82	0.88%
Asisten manejer	24	71.49	48.89	55.13	175.51	1.75%
Supervisor/ staf	37	48.99	54.99	76.55	180.53	1.80%
pelaksana	59	85.13	89.15	87.14	261.42	2.61%

Jabatan	Jumlah karyawan	Score teknis	Score umum	Score disiplin	Score akhir	Persentase
Manejer	10	90.26	27.9	30.05	148.66	1.48%
Asisten manejer	24	68.45	48.16	61.07	177.68	1.77%
Supervisor/staff	37	85.3	80.23	83.44	248.97	2.48%
Pelaksana	59	82.42	112.98	116.77	312.17	3.12%

Sumber: HRD PT Adhiluhung Saranasegara Indonesia

Dari data di atas dapat dilihat kinerja karyawan PT Adhiluhung Saranasegara Indonesia, berdasarkan tabel laporan evaluasi kinerja karyawan PT Adhiluhung Saranasegara Indonesia dari Tahun 2019-2020, terdapat beberapa jabatan di antaranya Manejer, Asisten Manejer, Supervisor/staff dan pelaksana. Dalam tabel evaluasi kinerja karyawan perusahaan dapat menilai kinerja karyawan dari segi penilaian teknis, umum, dan disiplin. Seperti misalnya jabatan manejer mengalami peningkatan kinerja nya pada Tahun 2019 0,88% dalam persentase, mengalami peningkatan 1,48% pada Tahun 2020.

PT Adhiluhung Saranasegara Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa industri perkapalan, yang bergerak dalam bidang jasa perbaikan kapal , perawatan, dan pembuatan kapal baru. jumlah karyawan sebanyak 196 karyawan di antaranya 186 karyawan laki-laki dan 10 karyawan perempuan. Dan beberapa karyawan tersebut tingkat pendidikannya yakni SD sebanyak 9%, SMP sebanyak 21%, SMA sebanyak 35%, Diploma sebanyak 9%, dan Sarjana sebanyak 26%. Randaunya tingkat pendidkan karyawan yang menyebabkan kurangnya pengetahuan dan kemampuan yang di miliki karyawan, sehingga pekerjaan yang di lakukan karyawan kurang mengetahui tugasnya. Dapat di lihat tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2. Daftar strata karyawan PT Adhiluhung Saranasegara Indonesia Tahun 2020

NO	STRATA PENDIDIKAN KARYAWAN	JUMLAH
1.	SARJANA	52
2.	DIPLOMA	17
3.	SMA	69
4.	SMP	41
5.	SD	17
	TOTAL	196

Sumber: Kepala HRD PT Adhiluhung Saranasegara Indonesia

Dapat di lihat dari tabel kinerja karyawan yang kurang baik di sebabkan oleh kurangnya pengalaman kerja yang di miliki oleh karyawan. Pengalaman kerja yang berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam

melaksanakan tugas yang di berikan kepadanya, semakin lama masa kerja semakin baik kualitas kerja karyawan karna waktu yang di tempuh seorang karyawan dalam bekerja dapat membuat karyawan tersebut memahami tugas-tugas dari pekerjaan dan akan melaksanakan tugas dengan baik.

Dapat di lihat pula kinerja karyawan yang kurang baik yang di sebabkan kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang di berikan kepadanya, dimana semakin lama masa bekerja semakin baik kualitas kerja karyawan karna waktu yang di tempuh seorang karyawan dalam bekerja dapat membuat karyawan tersebut dapat memahami tugas-tugas dari pekerjaan dan akan melaksanakan dengan baik. Perusahaan akan mempertahankan untuk tetap kerja padaperusahaan , hal tersebut dapat di lihat dalam tabel 1.3:

Tabel 1.3. daftar masa kerja karyawan PT Adhiluhung Saranasegara Indonesia

Masa Kerja	Jumlah Karyawan
0 – 1 tahun	46 orang
2 – 6 tahun	75 orang
7 – 11 tahun	65 orang
>12 tahun	10 orang
Jumlah	196 orang

Sumber: HRD PT Adhiluhung Saranasegara Indonesia

Dari tabel 1.3 dapat di lihat persentase dari masa kerja karyawan PT. Adhiluhung Saranasegara Indonesia sebanyak 46 karyawan di mana memiliki masa kerja nol sampai 1 tahun, 75 karyawan memiliki masa kerja sebanyak 2 - 6

tahun, 65 karyawan memiliki masa kerja sebanyak 7 – 11 tahun, 10 karyawan memiliki masa kerja sebanyak >12 tahun. Dapat di lihat bahwa dari semua karyawan ada lama bekerja dan ada yang baru bekerja. Semakin lama memiliki masa kerja semakin sedikit jumlah karyawannya. Akan tetapi berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan PT. Adhiluhung Saranasegara Indonesia mengenai pengalaman kerja, sebagian karyawan yang bekerja di perusahaan ini masih memilki keterbatasan pengetahuan dan kemampuan, dalam mengerjakan tugasnya walaupun sudah bekerja lebih dari 2 tahun. Hal ini dapat di lihat dari kurangnya percaya diri karyawan serta keraguan karyawan dalam mengerjakan tugas yang di berikan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis ini tertarik melakukan penelitian yang berjudul ” **Pengaruh Pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Adhiluhung Saranasegara Indonesia)**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah ada pengaruh pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adhiluhung Saranasegara Indonesia?
2. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adhiluhung Saranasegara Indonesia?
3. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adhiluhung Saranasegara Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Adhilihung Saranasegara Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Adhilihung Saranasegara Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Adhilihung Saranasegara Indonesia

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Dapat menjadi tambahan bahan teori mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dan sebagai bahan perbandingan untuk peneliti lain dalam melakukan penelitian serupa mengenai pengaruh kompetensi yakni pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan terhadap kinerja karyawan di masa yang akan datang

2. Manfaat praktis

- a. Bagi pihak organisasi

Memberikan referensi dan rekomendasi yang bisa di jadikan panduan bagi perusahaan untuk meningkatkan efektifitas kinerja karyawan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Khususnya dalam hal kompetensi karyawan.

b. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian dapat memberikan data factual mengenai pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan dan menjadi pembelajaran ilmu manajemen.