

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu pencapaian tujuan perusahaan, sangat ditentukan oleh peran serta sumber daya manusia yang berperan aktif dalam setiap proses kegiatan. Yaitu perannya menjadi pelaku dan penentu terwujudnya tujuan yang diharapkan suatu perusahaan. Tanpa adanya peran aktif sumber daya manusia, suatu perusahaan mustahil untuk dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal utama dan aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh SDM dalam bekerja. Setiap perusahaan perlu meningkatkan sumber daya manusianya supaya kinerja yang dihasilkan juga meningkat.

Menurut Bernadin yang dikutip oleh Sudarmanto (2009: 8) menyatakan bahwa kinerja adalah catatan hasil dari fungsi pekerjaan dan aktivitas selama periode tertentu. Dalam pengertian ini, menjelaskan mengenai kinerja adalah *output* dari suatu pekerjaan. *Output* yang dihasilkan bermacam-macam bentuknya, tergantung dari perusahaan itu sendiri. Menurut Simamora (2004: 409) kinerja karyawan adalah tingkat tercapainya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Apabila persyaratan pekerjaan yang distandarkan tercapai, maka kinerja tersebut dapat dikatakan bagus. Hal ini berarti kinerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan salah satu sumber tolok ukur penilaian kualitas suatu perusahaan.

Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan merupakan permasalahan yang sering dihadapi berbagai perusahaan. Tidak terkecuali perusahaan yang CV. Purnama di daerah Tanggulangin yang bergerak dibidang produksi dan penjualan kerajinan berbahan dasar kulit, yang saat ini sedang menghadapi permasalahan menurunnya penghasilan perusahaan yang diakibatkan oleh barang produksi yang tidak lolos dalam pemeriksaan *quality control* (QC). Kondisi ini dapat terlihat pada table 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1: Data Kerusakan Barang CV. Purnama Tanggulangin.

No	Nama Barang	Banyaknya Kerusakan (Buah/Unit)		
		2014	2015	2016
1	Tas Pria dan Wanita	61	65	68
2	Ikat Pinggang	9	10	12
3	Dompet Pria dan Wanita	31	36	38
4	Jaket	3	4	7
5	Koper	2	4	6
6	Tas Golf	1	2	5
Jumlah		107	121	136

Sumber: Data Kerusakan Barang CV. Purnama Tanggulangin 2017

Berdasarkan table 1.1 di atas, terlihat bahwa jumlah produk utama yaitu tas pria dan wanita mengalami kenaikan kerusakan barang yang tidak lolos dalam pemeriksaan *quality control*, diikuti dengan produk-produk pendukung lainnya juga mengalami hal yang sama setiap tahunnya. Dari pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2009: 67).

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan bagian produksi CV. Purnama di kecamatan Tanggulangin Sidoarjo, bahwa terdapat banyak hasil produksi kulit perbulannya. Akan tetapi produk yang tidak lolos dalam pemeriksaan *quality control* akan dimasukkan ke dalam proses produksi lagi untuk diperbaiki. Namun tidak banyak yang dapat diperbaiki kembali, akibatnya menjadi barang sortiran atau barang tidak lolos *quality control*. Produk yang tidak lolos dalam pengujian *quality control*. Adapun permasalahan karyawan dibagian produksi yaitu karyawan yang kurang terampil dalam hal pekerjaan yang ditugaskan.

Hal ini menyangkut keterampilan, yaitu salah satu unsur keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan, baik itu dari segi kerapian dalam bekerja maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang perlu diperhatikan. Keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat Gordon dalam Syarthini (2014: 21). Keterampilan yang dimaksud adalah keterampilan yang menitik beratkan pada aplikasi khususnya di bagian produksi agar sesuatu yang dihasilkan sesuai standar kebutuhan seperti kualitas, kuantitas, dan tepat waktu. Sebelum melaksanakan pekerjaan, seorang karyawan harus dibekali dengan keterampilan.

Memiliki karyawan yang terampil dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan tidaklah mudah. Meskipun mereka telah mempunyai keterampilan dasar, namun jarang ditemukan karyawan yang benar-benar mampu dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa keraguan dan seolah-olah tidak ada kesulitan yang menghambat. Karyawan yang dapat melakukan sesuatu dengan cepat tetapi salah tidak dapat dikatakan terampil, demikian pula jika karyawan dapat melakukan sesuatu dengan benar tetapi lambat juga tidak dapat dikatakan terampil. Adanya hasil produksi yang tidak lulus dalam pemeriksaan pada bagian *quality control*, menunjukkan bahwa keterampilan karyawan kurang. Keterampilan seseorang dapat dilihat dari cara bekerja dan beraktivitas sehingga pengukuran kinerja dapat diukur dari hasil seseorang itu bekerja, semakin terampil dalam pekerjaannya, maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Selain itu, pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap karyawan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan kinerja lebih tinggi, sehingga karyawan lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi dalam menggunakan alat-alat maupun pikirannya di dalam sebuah perusahaan, diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja baik dalam kecepatan kerja maupun dalam mutu hasilnya.

Pengalaman kerja yaitu proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para karyawan karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya, Manullang (2005) dalam

Sulaeman (2014: 15). Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Kinerja karyawan yang memiliki pengalaman kerja akan berbeda dengan karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja. Hal ini terlihat dari tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, yaitu adanya karyawan yang masih belum memahami atau takut dalam menggunakan peralatan tersebut. Selain itu, terlihat dari gerakan karyawan yang kurang lancar (pengalaman kerja yang dimaksud disini yaitu pengalaman karyawan dalam mengatasi masalah-masalah yang terjadi pada kinerjanya).

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan. Kemampuan merupakan salah satu hal yang mendasar dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan juga sebagai kapasitas mental dan fisik untuk mewujudkan berbagai tugas dan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi, akan menunjang tercapainya tujuan perusahaan yang diharapkan Greenberg dan Baron (2003: 100). Seorang individu dapat mencapai kinerja yang memuaskan tergantung pada kemampuan kerjanya.

Kemampuan pada karyawan dapat dilihat dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan karyawan dalam mencapai target penjualan, melayani pelanggan dalam hal mengurangi adanya barang yang tidak lolos uji (*quality control*). Hal tersebut didasarkan pada kemampuan teknis, kemampuan konseptual serta kemampuan sosial yang dimiliki karyawan. Adapun masalah dalam kemampuan karyawan bagian produksi CV. Purnama ialah kemampuan karyawan dalam

kecepatan perseptual artinya kemampuan mengenali kemiripan model yang diberikan dan perbedaan dengan cepat dapat dikatakan kurang.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut di atas, peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Kerja, dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Purnama di Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Purnama Tanggulangin?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Purnama Tanggulangin?
3. Apakah kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Purnama Tanggulangin?
4. Apakah keterampilan, pengalaman kerja, dan kemampuan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Purnama Tanggulangin?
5. Variabel manakah dari keterampilan, pengalaman kerja, dan kemampuan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Purnama Tanggulangin?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Purnama Tanggulangin.

2. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Purnama Tanggulangin.
3. Untuk mengetahui apakah kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Purnama Tanggulangin.
4. Untuk mengetahui apakah keterampilan, pengalaman kerja, dan kemampuan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Purnama Tanggulangin.
5. Untuk mengetahui apakah keterampilan, pengalaman kerja, dan kemampuan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Purnama Tanggulangin.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan baik teori maupun praktek dibidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh keterampilan, pengalaman kerja, dan kemampuan terhadap kinerja perusahaan.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi untuk mengadakan penelitian berkaitan dengan keterampilan, pengalaman kerja, dan kemampuan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

4. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pembendaharaan kepustakaan sehingga dapat menjadi perbandingan bagi mahasiswa dalam menyusun penelitian.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama.