

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan jaman, setiap perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah Sumber daya yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja (Simanjuntak, 2022). Strategi pengembangan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan karena Sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan maju mundurnya kegiatan perusahaan di masa yang akan datang. Oleh karena itu karyawan sebagai pemikir, perencanaan dan penyelegaraan tugas harus mampu melaksanakan fungsinya secara optimal yang menimbulkan adanya peningkatan kemampuan, perusahaan juga dapat mendorong adanya peningkatan tersebut melalui pengadaan, pelatihan, dan peningkatan kemampuan yang dibutuhkan oleh karyawan itu sendiri sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sumber Daya Manusia dapat dikelola dan dikembangkan dengan baik oleh sebuah perusahaan. Perusahaan harus mampu memperhatikan, mengarahkan, serta memotivasi karyawannya dengan memberikan perhatian penuh dari perusahaan, memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk berusaha mengembangkan diri dan meningkatkan kinerjanya guna mendukung aktivitas perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu peranan manajemen

sumber daya disini sangat dibutuhkan, untuk menjadikan peningkatan kualitas dari Sumber daya tersebut yakni karyawan. Dengan demikian, manajer harus menjamin bahwa perusahaan memiliki karyawan yang tepat dan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Husaini, 2017).

Sebagaimana yang sudah diketahui bahwa kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan suatu perusahaan. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dibebankan padanya, mengerti kaitan pekerjaannya dengan tugas orang lain, mengerti target perusahaan, serta mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam menjalankan tugasnya. (Yunita & Zuhro, 2018).

PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan pengolahan data ekosistem, dalam perusahaan ini yang menjadi hal penting adalah karyawan lapangan yaitu karyawan yang langsung terjun pada pekerjaan seperti bagian produksi. Ada beberapa masalah yang terkait dengan kinerja karyawan yang dihadapi oleh perusahaan khususnya karyawan lapangan yaitu karyawan kurang mempunyai kompetensi karena kurangnya kemampuan dan keterampilan akan tugas yang dilakukannya dan pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya yang menyebabkan hasil produksi tidak mencapai target

perusahaan. Adapun data target dan realisasi hasil produksi karyawan pada bulan Januari 2022 sampai dengan Februari 2023 dapat dilihat pada Tabel 1.

Berdasarkan hasil pengamatan data yang diperoleh dari staff admin produksi PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara pada tabel 1, setiap bulannya semakin banyak hasil produksi yang tidak mencapai target perusahaan. Hal ini dapat dikatakan sebagai menurunnya kinerja karyawan berdasarkan data hasil produksi. Masalah ini disebabkan kurangnya pengalaman dan pemahaman karyawan mengoperasikan mesin produksi atau cara proses yang benar menurut prosedur kerja. Di sisi lain ada beberapa karyawan senior dalam hal ini adalah mereka yang memiliki pengalaman kerja yang cukup dan sudah bekerja lebih lama, sering kurang mau mengikuti pelatihan. Mereka beranggapan merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya karena sudah dianggap menjadi kebiasaan. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kemampuan kerja karyawan.

Tabel 1 Data Realisasi dan Target Produksi Tahun 2022-2023

BULAN	EFFICIENCY	TOTAL OUTPUT	TARGET OUTPUT
JANUARI	17%	62.539	357.504
FEBRUARI	21%	74.573	357.504
MARET	25%	89.081	357.504
APRIL	33%	116.602	357.504
MEI	12%	43.676	357.504
JUNI	8%	28.719	357.504
JULI	19%	67.432	357.504
AGUSTUS	43%	153.315	357.504
SEPTEMBER	65%	231.123	357.504
OKTOBER	69%	246.380	357.504
NOVEMBER	37%	131.083	357.504
DESEMBER	8%	30.169	357.504

BULAN	EFFICIENCY	TOTAL OUTPUT	TARGET OUTPUT
JANUARI	3%	9.185	357.504
FEBRUARI	2%	8.762	357.504
RATA-RATA SETAHUN	26%	92.331	357.504

Sumber: Data produksi PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara (2022-2023)

Pengalaman merupakan faktor yang mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, pada dasarnya karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang lama cenderung mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat karena kenyataannya semakin lama seorang karyawan bekerja maka, semakin banyak pengalaman bekerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin singkat masa kerja seseorang biasanya semakin sedikit pula pengalaman yang diperolehnya. Menurut Harry Trijanuar (2016) “Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka kinerjanya akan meningkat. Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi”.

Tidak hanya dalam pengalaman, pelatihan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Raymond dan adolfina (2018) “Pelatihan itu sendiri merupakan proses pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan. Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh

perusahaan, dalam pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan karyawan masing-masing serta ditunjang juga kemampuan karyawan untuk mengikuti serangkaian proses pelatihan yang dilakukan.” Dilakukannya pelatihan bertujuan untuk memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab di perusahaan, sehingga pelatihan memiliki peran yang sangat besar untuk membekali dan meningkatkan kualitas atau mutu tenaga kerja.

Pelatihan pada PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara menggunakan sistem per semester. Masa pelatihan atau *training* di PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara dilakukan sebanyak dua kali dalam satu tahun yang dimana untuk pelatihan pertama dilakukan masa orientasi saja yaitu pengenalan lapangan di perusahaan terhadap karyawan baru yang sudah diterima atau lolos seleksi yang bertujuan untuk memberi pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dari karyawan yang memang tidak memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaan yang akan di hadapi. Untuk pelatihan yang kedua dilakukan peningkatan sistem kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu memberi pengetahuan dalam perkembangan teknologi dengan sistem yang baru agar karyawan dapat mengasah kemampuan nya dalam bekerja dengan pembaharuan teknologi yang ada di perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Anriza dkk (2017) pada penelitiannya bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan sangat membutuhkan pelatihan agar dapat lebih baik kinerjanya di perusahaan.

Disamping itu, kemampuan juga sangat berpengaruh besar dalam melakukan sebuah pekerjaan. Oleh karena karyawan PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara yang

memiliki kualitas kerja yang baik dapat diberikan perhatian dan penghargaan dari seorang pimpinan. Motivasi dan kompetensi karyawan di PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara merupakan bagian terpenting dalam upaya pemberian kebutuhan, terutama dalam upaya meningkatkan kemampuan kerja karyawan, karena dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, maka dapat memungkinkan karyawan akan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja. Kemampuan juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut penelitian dari Zulkarnain dkk (2021) kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja mampu memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja secara positif dan signifikan pada karyawan.

Peningkatan kinerja menjadi hal yang diinginkan oleh semua pihak, bagi perusahaan kinerja karyawan yang baik dapat membawa kemajuan bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan bertahan dalam lingkungan persaingan. Sedangkan bagi pihak pekerja peningkatan kinerja penting untuk membantu dalam promosi pekerjaan dan dapat mengetahui kinerja mana yang harus ditingkatkan. Dengan mengetahui kinerja dari karyawan tersebut, maka perusahaan dapat mengambil keputusan ataupun kebijakan yang akan di ambil untuk masa yang akan mendatang dalam mencapai tujuan perusahaan.

Namun belum diketahui dengan pasti mengenai masalah pokok apakah Pengalaman Kerja dan Pelatihan melalui Kemampuan yang dilakukan karyawan bagian produksi PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara akan memberikan kinerja

karyawan yang baik. Berdasarkan hal tersebut, maka akan dilakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis masalah pokok yaitu sejauh mana pengaruh Pengalaman dan Pelatihan melalui Kemampuan terhadap kinerja karyawan.

Untuk itu, peneliti membuat Skripsi dengan judul **“PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PELATIHAN MELALUI KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Penelitian Pada Tenaga kerja Bagian Produksi PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sebagaimana dalam masalah pokok sejauh mana pengaruh pengalaman dan pelatihan melalui kemampuan terhadap kinerja karyawan yang telah diuraikan dalam latar belakang, maka untuk mengidentifikasi masalah pokok tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengalaman Kerja, Kemampuan dan Pelatihan pada tenaga kerja bagian produksi di PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara;
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada tenaga kerja bagian produksi di PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara;
3. Bagaimana Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan melalui Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat diambil tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengalaman Kerja, Kemampuan dan Pelatihan karyawan pada tenaga kerja bagian produksi di PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara;
2. Kinerja Karyawan pada tenaga kerja bagian produksi di PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara;
3. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan melalui Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberi hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Untuk menambah pemahaman khususnya dibidang yang diteliti agar dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis.

- b. Bagi Perusahaan

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat dipergunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia mengenai Pengalaman Kerja dan Pelatihan melalui Kemampuan terhadap kinerja karyawan.

- c. Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan menambah bahan bacaan sebagai pembandingan bagi rekan-rekan mahasiswa lainnya yang akan melakukan penelitian yang sama.

d. Bagi Pihak Kampus

Dapat menambah keragaman sarana pengetahuan dan menjadi referensi karya tulis perpustakaan dilingkungan kampus, Khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan juga bisa bermanfaat untuk kepentingan Akademi.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan di PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara terletak di Jl. Kaum kaler, Manonjaya, Kec. Manonjaya, Tasikmalaya, Jawa Barat 46197, Indonesia.

Penelitian ini dimulai dari bulan September 2022 sampai dengan bulan Maret 2023, sebagaimana terlampir dalam jadwal penelitian