

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pertumbuhan ekonomi di dunia sekarang ini khususnya di Indonesia makin pesat, ini menyebabkan persaingan pasar semakin ketat. Persaingan pasar yang ketat ini menuntut sumber daya manusia yang ada harus berperan dalam 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 manusia yang ada harus mempunyai kualitas. Disamping kualitas perlu juga diperhatikan kuantitas SDM yang dimiliki oleh perusahaan. Permintaan tenaga kerja dengan pengetahuan, kemampuan, keterlibatan kerja dan pengalaman kerja juga menjadi perhatian khusus.

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam suatu perusahaan, kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik dalam kinerja, maupun kelangsungan organisasi itu sendiri. Kondisi umum saat ini menunjukkan bahwa perusahaan masih lemah dalam berbagai hal seperti pengetahuan, kemampuan, keterlibatan kerja dan pengalaman pekerja tersebut. Dalam melihat hal ini perusahaan harus dapat mengembangkan sumber daya manusia tersebut agar dapat meningkatkan kinerja perusahaannya, sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga. Oleh karena itu dalam menunjang pemanfaatan

sumber daya manusia ,guna dapat menciptakan keunggulan yang kompetitif, maka setiap karyawan harus memiliki skill atau keterampilan dalam menangani setiap pekerjaan. Sumber daya manusia juga memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia di dalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia atau karyawan dalam bekerja. Setiap organisasi perlu meningkatkan sumber daya manusianya supaya kinerja yang dihasilkan meningkat, karena organisasi yang maju adalah organisasi yang menampilkan kinerja yang baik.

Menurut Robbins & Judge dalam Ria Puspita, (2018) sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan. Dari berbagai literatur dapat diketahui pula bahwa pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian individual secara langsung mempengaruhi kinerja seseorang.

Kinerja pekerja berkaitan dengan sikap mental dan perilaku karyawan yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan sekarang harus lebih baik daripada yang dilakukan sebelumnya, dan pekerjaan di masa datang harus lebih baik daripada yang dilakukan saat ini. Dalam suatu kinerja dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu kinerja organisasi dan kinerja individu. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja dari tiap individu. Dalam

kinerja organisasi pencapaian hasil terletak pada level atau unit organisasi, sehingga mencakup semua unsur yang ada dalam organisasi, salah satunya adalah individu/ perorangan. kinerja individu merupakan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi atau unit organisasi. apabila organisasi memiliki kinerja individu yang baik, maka secara otomatis kinerja yang dihasilkan oleh organisasi akan baik pula. Begitu pula sebaliknya, jika kinerja yang dimiliki individu kurang atau buruk, maka kinerja organisasi menjadi kurang baik pula. Kinerja karyawan menurut Bintoro dan Daryanto dalam Serlin Serang, (2018) adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan setiap tugas atau pekerjaan. Dalam suatu kinerja karyawan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan seperti : pengetahuan, kemampuan, keterlibatan kerja dan pengalaman kerja.

pengetahuan terhadap suatu kinerja karyawan di suatu perusahaan. Menurut Robbins & Judge dalam RIA Puspita, (2018) pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Karena itu, pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan semakin tinggi pula pengetahuan yang dimiliki. pengetahuan semakin diakui sebagai aset dari sebuah organisasi atau perusahaan pengetahuan karyawan merupakan

kekuatan dalam perekonomian modern.artinya pengetahuan karyawan itu sangat penting bagi berjalannya suatu kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Kemampuan juga merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, Jika karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menunjang tercapainya visi dan misi perusahaan untuk maju dan berkembang pesat, maka perusahaan tersebut akan berkembang secara pesat.Seluruhkemampuan seorang karyawan pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Sedangkan Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Dengan demikian jika kedua kemampuan intelektual dan Kemampuan fisik bekerja dengan baik maka secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi.

Kemampuan merupakan potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat sesuai dengan metode atau standar kerja yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugasnya. Jika tujuan perusahaan tidak tercapai maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.Kemampuan juga dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat

menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. karyawan juga dapat berupa keahlian yang perlu terus ditingkatkan, karena skill adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan. Skill apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut seperti perlunya mental positif, semangat motivasi, waktu dan terkadang uang. Untuk itulah kemampuan kerja diperlukan mutlak karena dengan kemampuan karyawan, tujuan perusahaan dapat dicapai. Lebih lanjut Robbins & Judge dalam jurnal Ria Puspita (2018) menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Menurut Robbins & Judge dalam jurnal Kakinsale Alfine, Dkk, (2015) mengatakan bahwa keterlibatan kerja dapat diartikan dengan sebagai ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dengan memandang penting tingkat kinerja yang di capai sebagai penghargaan diri. Keterlibatan kerja tersebut misalnya ditunjukkan dengan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati mematuhi peraturan-peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang kurang senang terlibat dengan pekerjaan adalah karyawan yang kurang memihak pada perusahaan dan karyawan yang demikian cenderung bekerja hanya pada rutinitas. Dalam meningkatkan kinerja, harus ada keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar

dapat memberikan hasil kinerja yang baik. Selain itu juga keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi dan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Adapun Hubungan Keterlibatan kerja terhadap Kinerja karyawan menurut Fitri, (2017) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai derajat saat seseorang memperlihatkan keterlibatan emosional atau mental dengan pekerjaannya yang mempunyai hubungan erat dengan kinerja.

Pengalaman bekerja karyawan adalah apa yang telah dialami oleh karyawan selama menjalankan tugasnya sebagai karyawan. Pengalaman berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja karyawan tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. pengalaman kerja juga dapat menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama akan memiliki jenjang karir lebih baik, baik dalam hal pengetahuan maupun kemampuan yang diperoleh karyawan dari pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang.

Karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Berdasarkan wawancara pada tanggal 19 Desember 2020 salah satu pimpinan di perusahaan yang bernama muhamad adi firmansyah beliau menjabat sebagai komisaris PT NUH MARINE SHYPIYARD ( pembuatan kapal kayu) yang beralamat di jL.Yos Sudarso utara nomor 69 Karangasem utara kec Batang kab Batangbeliau berbicara bahwa pengetahuan,kemampuan,keterlibatan kerja dan pegalaman sangat penting bagi perusahaan yang dia kelola saat ini.

Yang pertama pengetahuan,segala sesuatu yang di ketahui dalam suatu proses bisa di katakan sebagai pengetahuan suatu kinerja pekerja,beliau berkata semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin banyak pula pengetahuan yang mereka akan peroleh. Pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan pun harus sesuai dengan bidang yang ditekuni dengan kata lain jurusan ketika mengambil pendidikan harus sesuai dengan bidang pekerjaan.namun beliau jika akan merekrut suatu pekerja (tukang) dia tidak memandang suatu latar pendidikan pekerja tersebut melainkan bagaimana pekerja tersebut mengetahui tentang dunia perkapalan.

Yang kedua kemampuan, beliau mengatakan bahwa kemampuan sebagai unsur kematangan dari pengetahuan yang di peroleh dari pendidikan. Kemampuan merupakan potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan

tugas secara cepat dan tepat sesuai dengan metode atau standar kerja yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugasnya. Jika tujuan perusahaan tidak tercapai maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pekerja minimal mengerti atau paham tentang pengetahuan dan kemampuan di bidang yang akan mereka tekuni. Jika suatu pekerja tidak memiliki pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki tentang apa yang akan mereka jalani, perusahaan siap akan melakukan training atau uji coba, dimana uji coba tersebut perusahaan akan memantau selama 2 minggu pekerja tersebut bekerja, dan jika kemampuan tersebut tidak sesuai dengan perusahaan inginkan pekerja tersebut akan di pindahkan di tempat lain yang cocok dengan kemampuan pekerja tersebut.

Yang ketiga keterlibatan kerja, setiap individu suatu pekerja memiliki tanggung jawab terhadap bagian yang di tekuni di suatu perusahaan dan pekerja harus bisa bekerja sama atau gotong royong di bagian yang lain (kerja sama team) karena hal tersebut bisa meringankan suatu pekerjaan pekerja.

Yang keempat pengalaman, pengalaman juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pekerja karena suatu pekerja yang memiliki pengalaman bekerja yang lama akan memiliki pengalaman yang lebih unggul dari pekerja lainnya, pengalaman kerja dapat di jadikan suatu acuan pekerja karena karyawan tersebut dapat menempatkan secara tepat kondisi yang ada di sekitarnya. Pengalaman juga dapat di andalkan dengan sesama pekerja karena dapat memudahkan pekerjaan, dengan demikian yang menjadi permasalahan pada penelitian ini adalah di perlukannya pengetahuan, kemampuan, keterlibatan kerja



dan pengalaman kerja terhadap kinerja pekerja untuk menjaga produktivitas perusahaan.

temuan hasil (research gap) yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1 Research gap**

<b>NO</b>	<b>VARIABEL PENELITIAN</b>	<b>NAMA DAN TAHUN PENELITIAN</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b>
1.	Pengetahuan	Puspita, (2018)	menyatakan bahwa Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
		Nuraeni, (2019)	Pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel pengetahuan
2	Kemampuan	Kiki Rindi Arini,Dkk (2015)	menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pekerja
		Abdul Aziz,Dkk, (2017)	bahwasannya adanya pengaruh tidak signifikan antara Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
3	Keterlibatan Kerja	Yanti Verawati ,Dkk (2018)	yang menghasikan Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pekerja
		Cyntia Mahadika,Dkk (2018)	keterlibatan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja

			karyawan,
4	Pengalaman	Bachtiar Arifudin Husain, (2018)	menyatakan bahwa pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja
		Mega Putri S. Tuella,Dkk (2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo KCP Ranotana

*Sumber : di kembangkan untuk penelitian ini*

Jika faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut dapat dikondisikan dengan baik, maka otomatis kinerja seseorang juga akan semakin meningkat. Dengan demikian tugas manajer ataupun pihak manajer secara umum adalah membuat faktor yang menjunjung keberadaan kinerja tersebut dapat terpenuhi dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. . Hal ini juga terjadi pada karyawan PT. Nuh Marine Shipyard Jl. Yos Sudarso Utara No. 69, Seturi Pamean, Karangasem Utara, Batang, Jawa Tengah yang sudah berdiri sejak tahun 2013 sampai sekarang sebagai salah satu dari pelopor industri galangan kapal (*shipyard*) di Indonesia.

## **1.2. Identifikasi,pebatasan dan perumusan masalah**

### **1.2.1 Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di jelaskan, maka dapat di identifikasi beberapa masalah yaitu, adanya pengetahuan dan kemampuan pekerja yang kurang tetapi pekerja itu ingin bekerja di perusahaan tersebut. Untuk keterlibtan kerja seharusnya pekerja yang dilibatkan dalam

suatu pekerjaan lain sesuai dengan perintah tugas dari atasannya diharapkan seluruh pegawai ikut berpartisipasi secara aktif sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar dapat bekerja lebih baik serta meningkatkan kinerja. Tetapi pada kenyataannya, pegawai yang telah dilibatkan didalam suatu pekerjaan cenderung pegawai tidak berkomitmen dengan organisasi karena para pegawai yang bekerja tidak dengan kemampuan yang dimilikinya. Namun yang menjadi perhatian adalah sedikitnya pekerja dengan pengalaman kerja cukup mau mengikuti pelatihan. Sebagian besar karyawan senior memiliki anggapan bahwa pelatihan hanya diperlukan bagi karyawan baru dan bukan merupakan bagian dari rencana kerja perusahaan dalam peningkatan kinerja pekerja. dari sinilah peneliti mencoba mengidentifikasi masalah pada penelitian ini adakah pengaruh pengetahuan, kemampuan, keterlibatan kerja dan pengalaman terhadap kinerja pekerja pada perusahaan galangan kapal kayu PT. Nuh marine shipyard Batang.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang sesuai dengan tujuan yang akan di tetapkan maka di lakukan pembatasan terhadap ruang lingkup penelitian. Pembatasan tersebut yaitu, penelitian lebih didasarkan pada variabel pengetahuan, kemampuan, keterlibatan kerja dan pengalaman kerja pekerja di perusahaan galangan kapal kayu PT NUH MARINE SHIPYARD BATANG.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang yang telah di uraikan, maka permasalahan penelitian adalah pengetahuan, kemampuan, keterlibatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pekerja maka dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pekerja di PT NUH MARINE SHYPIYARD BATANG.
2. Bagaimana pengaruh Kemampuan terhadap kinerja pekerja di PT NUH MARINE SHYPIYARD BATANG.
3. Bagaimana pengaruh Keterlibatan kerja terhadap kinerja pekerja di PT NUH MARINE SHYPIYARD BATANG.
4. Bagaimana pengaruh Pengalaman terhadap kinerja pekerja di PT NUH MARINE SHYPIYARD BATANG.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengetahuan terhadap kinerja pekerja pada perusahaan PT NUH MARINE SHIPIYARD BATANG.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kemampuan terhadap kinerja pekerja pada perusahaan PT NUH MARINE SHIPIYARD BATANG.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Keterlibatan terhadap kinerja pekerja pada perusahaan PT NUH MARINE SHIPIYARD BATANG.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengalaman terhadap kinerja pekerja pada perusahaan PT NUH MARINE SHIPIYARD BATANG.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Praktis**

Bagi perusahaan

Penelitian di harapkan dapat di jadikan salah satu acuan bagi perusahaan untuk mengetahui suatu pengetahuan,kemampuan,keterlibatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pekerja agar perusahaan dapat menentukan strategi untuk mempertahankan karyawan yang di inginkan perusahaan.

### **2. Manfaat Akademis**

#### a. Bagi peneliti

Penelitian ini di harapkan menambah wawasan dan pengalaman sebenarnya tentang lingkungan kerja tentang pengetahuan, kemampuan, keterlibatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pekerja.

#### b. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat di gunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang di gunakan untuk mengkaji lagi penelitian lanjut mengenai masalah Kinerja pekerja berupa pengetahuan, kemampuan, keterlibatan kerja dan pengalaman kerja dengan hubungan dengan kinerja pekerja

#### c. Bagi peneliti selanjutnya

Manfaat untuk peneliti lain yaitu dapat di gunakan untuk rujukan atau sumber informasi dan sumber bahan penelitian selanjutnya agar bisa lebih di kembangkan dalam materi-materi yang lain untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.