

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kemajuan dunia global serta kemajuan teknologi pada saat ini telah mendorong perubahan dalam cara kerja yang dilakukan perusahaan. Perubahan tersebut terlihat pada sistem rekrutmen karyawan yang kini tidak hanya berfokus pada karyawan yang memiliki keahlian di bidangnya, namun juga pada karyawan yang memiliki keahlian di bidang teknologi informasi. Dalam era teknologi yang berkembang pesat saat ini, persaingan antar perusahaan semakin sengit. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia yang memadai agar dapat menjadi sumber daya manusia yang unggul dan mandiri, sebagai bagian dari strategi untuk menjaga daya saing perusahaan (Ajabar, 2020).

Dalam menjalankan suatu perusahaan maka diperlukan manajemen di dalamnya, manajemen dibutuhkan supaya sumber daya manusia yang tersedia bisa dimanfaatkan secara kooperatif untuk memperoleh tujuan atau sasaran bisnis perusahaan tersebut. Sumber daya manusia adalah syarat utama agar bisa menjalankan seluruh aktivitas pada berbagai divisi yang berada di dalam perusahaan. Perusahaan adalah organisasi yang bertanggung jawab atas fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan. Penting bagi perusahaan untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusianya dengan baik agar kelangsungan dan kemajuan perusahaan bisa tercapai, sehingga proses operasional suatu perusahaan yang berhasil sangat dipengaruhi oleh kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Besar kecilnya peran

sumber daya manusia pada suatu perusahaan dikategorikan sebagai aset yang begitu penting bagi suatu perusahaan untuk menghasilkan keuntungan bagi keberlangsungan berdirinya suatu organisasi bersama dengan sumber daya perusahaan yang lainnya (Mamik, 2016).

Selain itu, dengan berkembangnya teknologi saat ini menjadikan persaingan antar perusahaan semakin ketat. Tentu saja, hal tersebut harus diimbangi dengan perusahaan yang memiliki kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia yang unggul dan mandiri. Keunggulan kualitas pekerjaan yang sesuai dengan harapan perusahaan dan kemandirian dalam disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2016), manajemen sumber daya manusia ialah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan, dan peran sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan tertentu secara efisien dan efektif. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam mendukung perusahaan agar mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai. Salah satu faktor yang memiliki peranan penting untuk mempengaruhi perusahaan agar dapat mencapai tujuan kompetitifnya adalah perusahaan diharapkan memiliki karyawan yang kompeten.

Manajemen sumber daya manusia sendiri termasuk kedalam bidang strategis pada suatu perusahaan yang bertugas dalam mengelola hubungan serta peran sumber daya individu serta mengawasi bagaimana kinerja karyawan perusahaan itu sendiri untuk memaksimalkan potensi dari karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap tingkat keberhasilan pada suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam pengembangan usahanya dapat tercermin dari kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang bagus tentunya

akan memberikan hasil yang bagus pula untuk perkembangan bisnis pada perusahaan. Namun sebaliknya, karyawan dengan kinerja yang kurang bagus dapat merugikan keberhasilan perusahaan. Perusahaan dituntut agar dapat melakukan pengawasan terhadap kinerja tiap karyawannya untuk mengetahui dapatkah mereka melaksanakan tugas dan kewajiban mereka sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja merujuk pada pekerjaan yang berperan dalam mencapai tujuan organisasi, seperti meningkatkan kualitas, efisiensi, serta faktor-faktor efektivitas lainnya. Seberapa efektif dan tepat seorang karyawan memenuhi permintaan pekerjaannya tercermin dalam kinerjanya (Gibson, 1997). Adapun unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja seperti kemampuan, pengetahuan, pengalaman, inisiatif, bakat, dan dorongan. Penelitian ini hanya akan melihat dua variabel yaitu pengalaman kerja dan kemampuan (kompetensi) yang dapat berdampak pada kinerja seorang karyawan.

Agar kinerja karyawannya meningkat, perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia dengan kemampuan dan keahlian yang dapat menjalankan visi dan misi secara tepat pada perusahaan tersebut. Maka dari itu, diperlukan pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi serta sumber daya manusia yang cukup agar dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengalaman kerja sangat dibutuhkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini, tingkat penguasaan dan keterampilan karyawan bisa terlihat dari pengalaman kerja yang dimilikinya, yaitu dari jenis pekerjaan yang pernah dilakukannya dan seberapa lama masa kerjanya. Pengalaman kerja menjadi fondasi dan referensi bagi seorang pegawai untuk menempatkan dirinya dengan benar, berani menghadapi dan mengambil risiko, dapat menghadapi tantangan yang

ada dan bertanggung jawab secara penuh, serta mampu melakukan komunikasi terhadap berbagai pihak dengan baik agar bisa menghasilkan individu yang berkompotensi di bidangnya dan tetap menjaga produktivitas kinerjanya (Sutrisno, 2009).

Menurut Sedarmayanti (2016), apabila seseorang telah mengalami atau menguasai suatu pekerjaan maka dapat dikatakan bahwa orang tersebut berpengalaman atau memiliki pengalaman tentang pekerjaan itu. Pengalaman bisa didapatkan ketika seseorang telah lama melakukan pekerjaannya, sehingga orang tersebut dapat mengetahui bagaimana detail serta cara yang tepat dalam memproduksi barang ataupun jasa. Tingkat pengalaman kerja seseorang dapat dilihat pada seberapa lama bekerjanya orang tersebut. Pengetahuan atau keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dapat berasal dari pengalaman yang didapatkan melalui tindakan atau pekerjaan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawan itu. Dengan diberikannya pelatihan maka karyawan tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya. Selain pengalaman kerja, dalam meningkatkan kinerja karyawan terdapat faktor lain yang tidak kalah penting yaitu kompetensi, yang dimana kompetensi itu berperan sebagai penunjang *output*. Jika karyawan cukup kompeten dalam menguasai bidangnya, maka karyawan tersebut akan memberikan hasil kinerjanya secara maksimal. Apalagi pada masa sekarang ini yang dimana teknologi semakin berkembang, karyawan akan lebih dituntut untuk memiliki

pengetahuan yang cukup serta meningkatkan keterampilan yang dimilikinya, hal itulah yang nantinya akan menjadi bekal bagi karyawan tersebut agar mampu menjalankan tugas yang telah diamanatkan kepadanya secara tepat, hal itulah yang disebut sebagai kompetensi.

Meskipun suatu perusahaan memiliki kondisi keuangan yang baik, sarana prasarana yang memadai, serta didukung dengan teknologi yang tinggi, tetapi apabila tidak terdapat sumber daya manusia yang mampu mengaplikasikan semua itu dengan efektif dan efisien serta kompeten dalam bidangnya maka semua aktivitas perusahaan tidak akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Strategi pembangunan kapasitas bertujuan untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi dengan cara meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan tanggung jawab (Sutrisno, 2009).

Tujuan utama perusahaan adalah untuk mencapai suatu tujuan tertentu, sehingga bila tujuan tersebut tercapai, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut berhasil. Sumber daya manusia yang kompeten diperlukan untuk dapat mencapai keberhasilan tersebut. Oleh karena itu, kompetensi diperlukan karena itu menjadi sangat berguna dalam meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan.

Sumber daya manusia yang memiliki basis kompetensi akan mampu membangun fondasi perusahaan serta kapasitasnya juga meningkat, karena mampu tampil dengan baik dari segi pengetahuan, keterampilan, mentalitas, dan kepribadian produktif pada saat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan sesuai dengan *jobdesk* nya. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas akan dicari oleh perusahaan dan dikembangkan menjadi seorang yang memiliki banyak kompetensi

sehingga nantinya akan menghasilkan karyawan yang setia serta meningkatkan kinerja perusahaan di masa yang akan datang.

Pudak Scientific merupakan perusahaan yang berperan aktif dalam membangun kemampuan intelektual masyarakat secara keseluruhan melalui pembuatan alat peraga edukasi dan peralatan laboratorium yang memenuhi kualitas standar internasional yang dapat digunakan di institusi pendidikan seperti sekolah, universitas, atau pusat pelatihan kerja. Dan juga berpartisipasi aktif dalam membantu meningkatkan kompetensi bagi tenaga pendidik dalam menyelenggarakan pelatihan tenaga pendidik. Pudak scientific bertujuan agar dapat menjadi *partner* yang terpercaya di bidang alat-alat peraga untuk pendidikan. Pudak Scientific mengembangkan, memproduksi, dan mendistribusikan berbagai macam materi pendidikan yang tersedia bagi tingkat pendidikan SD, SMP, SMA/SMK, perguruan tinggi, serta lembaga pendidikan tinggi yang lainnya. Pengalaman kerja dan kompetensi sangat diperlukan untuk melihat seberapa baik kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan di CV. Pudak Scientific.

Menurut hasil wawancara awal dengan HRD dari CV. Pudak Scientific, terdapat total 59 karyawan di CV. Pudak Scientific, karyawan-karyawan tersebut terbagi dalam beberapa divisi. Muncul dugaan bahwa karyawan yang bekerja disana ada yang sudah memiliki pengalaman kerja dan ada juga yang belum memilikinya. Begitu pula dengan kompetensi, karyawan di CV. Pudak Scientific belum memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya.

Pengalaman kerja dan kompetensi yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karena dengan adanya dua faktor

tersebut akan menciptakan kinerja yang baik sehingga keberhasilan perusahaan dapat tercapai. Tentunya di dalam suatu perusahaan atau organisasi akan selalu ada problematika yang menghampiri, seperti yang ada di CV. Pudak Scientific ini. Diduga masih terdapat karyawan yang pengalamannya sedikit dan juga memiliki kompetensi yang kurang. Dalam hal ini, yang biasanya terjadi di lapangan itu disebabkan oleh karyawan yang kurang efektif dalam melakukan pekerjaannya. Contoh tindakan yang menyebabkan pekerjaan menjadi kurang efektif antara lain menganggur pada saat jam kerja, mengobrol, makan, merokok, istirahat sebelum waktunya, dan lain-lain yang dilakukan pada saat masih jam kerja.

Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimilikinya saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari lamanya bekerja. Muncul dugaan dari peneliti pada saat berada di CV. Pudak Scientific bahwa banyak karyawan yang keterampilannya masih kurang dikarenakan kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki apalagi karyawan baru yang belum bisa menguasai pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik, sehingga menyebabkan kinerjanya menjadi kurang maksimal.

Selain pengalaman kerja, kompetensi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Kompetensi mengacu pada setiap individu karyawan, ada beberapa karyawan yang ditugaskan untuk mengerjakan suatu hal tertentu tapi ternyata karyawan tersebut tidak menguasai bidang yang ditugaskan kepadanya itu dan karyawan lain yang tidak menempati bidang tersebut dapat menyelesaikan tugas tersebut. Lalu ada pula karyawan yang mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya dengan santai sehingga tugas tersebut tidak selesai

sesuai dengan waktu yang diberikan. Karena hal itu lah muncul dugaan bahwa belum semua karyawan dapat memanfaatkan kompetensinya dengan baik.

Beberapa penelitian terkait dengan pengalaman kerja dan kompetensi menyatakan bahwa pengalaman kerja dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Likdanawati (2018), tetapi ada juga hasil yang mengungkapkan bahwa pengalaman kerja dan kompetensi tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Yani Herawati (2019). Maka dari itu peneliti ingin melakukan pengujian di CV. Puduk Scientific, apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Puduk Scientific.

Dengan demikian mengacu kepada uraian yang telah dikemukakan, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian di CV. Puduk Scientific Bandung dengan judul penelitian yaitu **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Puduk Scientific Bandung)”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Sebagian karyawan di CV. Puduk Scientific belum bisa memanfaatkan kompetensi yang dimilikinya secara maksimal.
2. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan CV. Puduk Scientific masih kurang.
3. Pengalaman kerja dan kompetensi yang dimiliki karyawan memiliki pengaruh pada baik atau tidaknya kinerja karyawan di CV. Puduk Scientific.
4. Adanya *Research Gap* dalam penelitian terdahulu mengenai pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Puduk Scientific?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Puduk Scientific?
3. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Puduk Scientific?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Puduk Scientific.
2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Puduk Scientific.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Puduk Scientific.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan bahwa secara teoritis penelitian ini dapat bermanfaat untuk:

- 1) Berkontribusi dalam penelitian ilmiah dan memberikan sumbangan penelitian ilmiah, khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.
- 2) Diharapkan dengan adanya penelitian ini, peneliti ataupun orang lain dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan baik dalam teori maupun praktik terkait dengan pengalaman kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan.
- 3) Penelitian ini bisa menjadi acuan bagi penelitian sejenis di kemudian hari dan dapat digunakan juga sebagai dasar studi komparatif.
- 4) Dapat menambah kajian pustaka ilmiah, khususnya dalam pembahasan mengenai pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini bisa memperluas wawasan dan menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan pengalaman kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan. Dan juga sebagai salah satu syarat dalam menempuh gelar sarjana.

2) Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil dari penelitian ini bisa digunakan sebagai tambahan kepustakaan dan juga referensi bagi mahasiswa yang nantinya akan melakukan penelitian secara lebih lanjut mengenai pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

3) Bagi Perusahaan atau Instansi

Diharapkan agar peneliti ini bisa memberikan kontribusi dalam hal pemikiran yang nantinya bisa digunakan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan terkait dengan pentingnya pengalaman kerja dan kompetensi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, dan juga sebagai bentuk kontribusi pada perkembangan dunia pendidikan.

4) Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai informasi ataupun rujukan serta referensi yang akan bermanfaat bagi pembaca yang sedang melakukan penelitian terkait dengan pengalaman kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan.