

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat dan persaingan yang semakin ketat menjadikan setiap organisasi harus menghadapi tantangan yang menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia ditandai dengan SDM yang kreatif, memiliki kemampuan serta kinerja yang tinggi. Tercapainya kinerja karyawan yang terukur, memadai dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan merupakan target dari setiap organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi selalu berusaha memacu karyawan agar benar-benar menghasilkan kinerja yang konsisten, optimal dan sesuai harapan dengan harapan organisasi. Untuk mewujudkan tujuan suatu organisasi atau perusahaan perlu adanya manajemen kinerja yang berkualitas dan profesional. Peningkatan manajemen kinerja bukan hanya berpengaruh pada peningkatan hasil perusahaan saja, namun lebih jauh lagi bagi para karyawan agar dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan dalam bekerja jauh menjadi lebih baik.

Banyak cara yang diupayakan setiap organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Cara tersebut di dalamnya termasuk kemampuan kerja dan ketrampilan kerja yang terus diupayakan dan dikembangkan kepada karyawan. Hal ini bisa terjadi dikarenakan merekalah yang menjadi pelaku utama dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu bisa dikatakan bahwa yang

berpengaruh dalam kinerja para karyawan dalam organisasi adalah kemampuan kerja dan ketrampilan kerja.

Menurut Amelia dan Abdul (2017:26) kemampuan (*ability*) didefinisikan sebagai suatu potensi atau kecakapan individu dalam menguasai keahlian bekerja serta melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja merupakan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemampuan kerja juga merupakan kemampuan individu dalam mengerjakan berbagai tugas pekerjaan. Kemampuan kerja perlu dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaan, karena pada dasarnya setiap pekerjaan harus dikerjakan sesuai kemampuan masing-masing individu. Dengan demikian, penulis menyimpulkan, bahwa kemampuan kerja merupakan sebuah keahlian yang dimiliki seorang individu. Kemampuan setiap individu akan memberikan dampak besar terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga setiap individu perlu memiliki keahlian yang sesuai di bidang pekerjaannya agar ketrampilan kerja yang dimiliki sesuai dengan bidang yang dikerjakan.

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Keterampilan juga dapat diartikan sebagai kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas. Keterampilan pegawai merupakan salah satu factor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja

yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja pegawai yang baik. Pegawai yang mempunyai keterampilan yang baik maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Keterampilan (*skill*) dapat digunakan oleh parapekerja untuk melakukan satu kegiatan tertentu dan memberikan hasil yang optimal. Karyoto(2016:21). Keterampilan atau keahlian(*skill*) adalah merupakan kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan dalam menghadapi tugas-tugas yang bersifat teknis atunon-teknis.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini.

Menurut Uno dkk (2014:62) menyampaikan bahwa kinerja adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan. Persyaratan yang dimaksud adalah sudah memenuhi kebutuhan dari karyawan pada organisasi. Hal ini bisa dinilai bahwa kinerja

dari seorang pegawai bisa berdampak baik atau buruk tergantung apakah kebutuhannya sudah terpenuhi dalam hal ini yaitu kepuasan kerja dan komitmennya terhadap organisasi. Kinerja yang dimaksud disini adalah bagaimana para karyawan mampu meningkatkan target pekerjaan, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan dan mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan sehingga perlu adanya dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hubungan antara kemampuan kerja dan ketrampilan kerja dengan kinerja karyawan sangat erat sekali, yaitu hubungan sebab-akibat (*causally related*). Hubungan antara kemampuan kerja dan ketrampilan kerja dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat, bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerja, seharusnya memiliki kemampuan kerja dan ketrampilan kerja yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia memang harus dikelola secara benar dan seksama agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Kemudian ada beberapa tindakan manajemen yang harus dilakukan dalam proses mengelola sumber daya manusia yang meliputi beberapa proses, antara lain organisasi harus mengidentifikasi dan mengembangkan kemampuan kerja dan ketrampilan kerja individu ke arah kinerja karyawan yang berkembang. Berdasarkan kegiatan tersebut, maka pengelolaan sumber daya

manusia harus mengacu dan mengarah pada visi dan misi, strategi serta sasaran organisasi, (Spencer dalam Moehariono, 2010:79).

Berdasarkan pengamatan awal penulis, diketahui bahwa PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang sudah berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan ketrampilan kerja melalui pelatihan-pelatihan, namun masih banyak karyawan yang belum mampu bekerja secara memadai sehingga ada juga karyawan yang dipecah atau berhentikankarena tidak mampu mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Pihak perusahaan juga menjelaskan bahwa kemampuan kerja dan ketrampilan kerja karyawan belum terlalu maksimal,hal ini dilihat dari kinerja karyawan sehari-hari dan juga ada beberapa karyawan yang mendapat pendidikan tambahan agar meningtkkan kinerja mereka. Oleh karena itu perusahaan berusaha untuk mengatasi persoalan tersebut dengan memberikan kompensasi bagi karyawan yang berprestasi. Dengan adanya pemberian kompensasi, banyak karyawan yang sudah mulai lebih semangat bekerja, dan terus berlomba-lomba untuk mendapatkan kompensasi dari perusahaan untuk meningkatkan kemampuan kerja dan ketrampilan kerja.

Berikut adalah data kemampuan kerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang

Tabel 1.1 Presentase Kemampuan Kerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang per bulan September–November 2022

No	Jenis Kemampuan Kerja	Nilai (%)		
		September	Oktober	November
1	Hasil kerja	90%	85%	80%
2	Ketepatan waktu kerja	90%	85%	83%
3	Kemampuan bekerja sama	85%	83%	80%
4	Kemampuan menyelesaikan masalah dan mengambil keputusan	85%	80%	75%

Sumber: data PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa kemampuan kerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang mengalami penurunan dari bulan September sampai November 2022. Pada Jenis kemampuan kerja yang pertama yaitu hasil kerja mengalami penurunan dari bulan September ke bulan oktober sebanyak 5% dan di bulan November sebanyak 5%, yang kedua ketepatan waktu kerja juga mengalami penurunan dari bulan September ke bulan oktober sebanyak 5% dan di bulan November sebanyak 2%, Jenis kemampuan kerja yang ketiga yaitu Kemampuan bekerja sama juga mengalami penurunan dari bulan September ke bulan oktober sebanyak 2%

dan di bulan November sebanyak 3%, dan yang terakhir Kemampuan menyelesaikan masalah dan mengambil keputusan juga mengalami penurunan yaitu dari bulan September ke bulan Oktober sebanyak 5% dan di bulan November sebanyak 5%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja para karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang belum terlalu maksimal sehingga perlu untuk dilakukan evaluasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mitra Ronia Situmorang, 2021 dengan judul penelitian 'Pengaruh Pelatihan, Pengawasan Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT SIIX Electronics Indonesia Batam'. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; pengawasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; keterampilan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; Pelatihan, pengawasan kerja dan keterampilan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Fadlina Ulfa, 2021 dengan judul penelitian 'Pengaruh Kemampuan Kerja, Keterampilan Kerja, Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trans Retail Indonesia'. Hasil pengujian dengan SPSS secara simultan antara kemampuan kerja, keterampilan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di dapatkan angka F-hitung 9,775 > nilai F tabel 2,70 yang berarti secara simultan terdapat pengaruh antara

kemampuan kerja, keterampilan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian ini maka penulis merasa tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Ketrampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kemampuan Kerja dan Ketrampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang.

1.3. Persoalan Penelitian

- a. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang?
- b. Apakah ketrampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang?

1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang.
2. Untuk mengetahui pengaruh ketrampilan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat akademik dalam penelitian adalah sebagai bahan informasi dan kajian tentang pengaruh kemampuan kerja dan ketrampilan kerja terhadap kinerja karyawan di sebuah instansi dalam menjalankan tugas dari pekerjaan yang dijalankan. Selain itu juga penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh kemampuan kerja dan ketrampilan kerja terhadap kinerja karyawan di sebuah instansi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pembaca penelitian ini dapat menambah wawasan tentang pengaruh kemampuan kerja dan ketrampilan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi karyawan penelitian ini bisa sebagai acuan untuk memahami bagaimana mengembangkan kemampuan kerja dan ketrampilan kerja agar memperoleh kinerja yang baik.
- c. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi Fakultas manajemen. Selain itu juga dapat dijadikan sumber referensi bagi peneliti/penulis lain yang hendak melakukan penelitian lanjutan.