

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan menunjang tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan akan mencapai hasil yang maksimal. Dalam hal ini pegawai sangat perlu dipupuk dan dipelihara kemampuan yang baik, karena apa bila pegawai negeri sipil itu tidak memiliki kemampuan dalam pelaksanaan pekerjaannya maka akan menghambat pelaksanaan tugas yang diberikan, juga menimbulkan akibat-akibat yang buruk terhadap negara dan masyarakat.

Selain faktor kemampuan, pengetahuan, dan kinerja karyawan, keberhasilan suatu perusahaan juga didukung oleh penempatan karyawan, bila penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan kerja karyawan maka kinerja seseorang bisa sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Perusahaan yang memahami hal ini akan sangat selektif dalam memilih karyawannya, dan memilih karyawan yang ahli untuk ditempatkan pada jabatan yang diperlukan.

Dengan perencanaan yang tepat sebelum tahap konstruksi suatu proyek, PT Sinar Duta Teknik memastikan hasil berkualitas tinggi. PT Sinar Duta Teknik membangun jadwal konstruksi rinci meliputi semua kegiatan termasuk pekerjaan pembelian material, panlikasi , gambar untuk produksi dan pelaksana konstruksi serta menerapkan kontrol manajemen dari semua kegiatan proyek.

PT Sinar Duta Teknik juga menawarkan produk *Engineering* meliputi *Design Contrustio, Drafter, Surveyor*. Dengan tenaga ahli yang handal dan profesional ditunjang dengan program *engineering* yang akan di berikan perusahaan PT Sinar Duta Teknik kepada seriap *client* selain itu juga PT Sinar Duta Teknik melengkapi jasa dalam bidang General Contractor, dan memiliki tim mekanikal dan elektrikal yang dapat mengerjakan pekerjaan instalasi jaringan , instalasi listrik dan lainnya.

Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat di lihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Dalam pengertian lain, pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah dilakukan disuatu tempat kerja. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat. Pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan ketrampilan seseorang dalam bekerja. Hal tersebut dapat dipahami karena terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan sehingga kecakpan dan ketrampilan semakin dikuasai secara mudah, tetapi sebelumnya tanpa latihan, pengalaman-pengalaman yang pernah dimiliki akan menjadi berkurang bahkan terlupakan. Dari uraian beberapa diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta ketrampilan seseorang dalam pekerjaan yang dapat diukur dari masa kerja

dan dari tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Pengalaman seseorang pegawai dalam bekerja seharusnya dipandang sebagai sumber daya potensial dalam mengelola perubahan dirinya.

Menurut Mangkunegara (2017:6), menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan istilah dari kata *job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hakim (2016:12) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari pekerjaan dimana individu tersebut bekerja. Handoko (2017:10) menyatakan bahwa kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai dimana dalam kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang melaksanakan kerja mereka.

Handoko (2018:12) mengistilakan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sedarmayanti (2017:7) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara

keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovatif dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya. Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, karena mempunyai pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya. Sehingga ini akan meningkatkan kinerjanya dan juga meningkatkan kinerja perusahaan. Adanya hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai didukung oleh pendapat dari Robbins dan Timothy (2018:162) menyatakan bahwa: “Bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan ketrampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja pegawai”.Setiap faktor ini pasti memberi pengaruh, walaupun ada yang dominan dan tidak,pengalaman kerja adalah, salah faktor yang mampu mempengaruhi kinerja, di mana pengalaman kerja pegawai yang mampu membuat pegawai untuk bekerja lebih kreatif dan inovatif karena telah memiliki pengalaman dalam mengatasi suatu masalah dan kendala-kendalah dalam menyelesaikan tugas. Memang jika berbicara tentang organisasi tidak terlepas dari masalah kinerja pegawai dan hal ini tidak habis-habisnya untuk dibahas. Oleh karena itu, penilaian terhadap prestasi kerja menjadi sangat penting bagi suatu organisasi, dimana organisasi

juga sebagai alat pendorong untuk meningkatkan kemampuan pegawai yang nantinya berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri wahyuna, M. Bakri, Juwita (2022) dengan judul pengaruh kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai kantor wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh menunjukkan hasil penelitian bahwa kemampuan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional provinsi Aceh. Sedangkan secara parsial kemampuan dan pengalama kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Rizma Ifatul Khasanah (2021) dengan judul pengalama kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT Afan Logam Lestari (Studi pada Karyawan bagian Produksi).Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan skala pengukuran yaitu skala likert. Metode pengumpulan data dengan cara wawancara, dokumentasi dan kuesioner atau angket. Responden penelitian ini adalah karyawan PT Duta Teknik sebanyak 34 responden dengan menggunakan Teknik sampel jenuh.Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang baikdapat meningkakan kinerja karyawan.Selain itu kemampuan yang baik juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri Annisa (2022) dengan judul pengaruh pengalama kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Pekanbaru.Populasi dalam penelitian ini ialah sseluruh karyawan

yang bekerja pada hotel tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan tujuan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Pekanbaru.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: Analisis Pengaruh Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT Sinar Duta Teknik Kupang.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah Analisis Pengaruh Kemampuan Kinerja Dan Pengalaman Terhadap Kinerja Kerja Pada PT Sinar Duta Teknik Kupang.

1.3 Persoalan Penelitian

1. Apakah pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Sinar Duta Teknik?
2. Apakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Sinar Duta Teknik?

1.4. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Sinar Duta Teknik.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Sinar Duta Teknik.

1.4.2. Manfaat Penelitian

1.4.2.1. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah referensi dan masukan bagi seluruh Mahasiswa Fakultas Ekonomi khususnya program studi manajemen Universitas Kristen Artha Wacana Kupang sebagai referensi dan rujukan ilmu manajemen juga rujukan penelitian lanjutan.

1.4.2.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, sarandan masukan bagi PT Sinar Duta Teknik terutama berkaitan dengan pengembangankinerja karyawan di masa datang.