

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah seni dan proses dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, pengarahan, motivasi sumber-sumber daya yang dimiliki seperti Sumber Daya Manusia (SDM), keuangan dan informasi organisasi dalam keinginannya mencapai tujuan. Salah satu bagian Manajemen ialah Manajemen Sumber Daya Manusia, sebuah konsep yang sudah ada sejak lama. Memberikan kehadiran yang signifikan dalam organisasi produksi perusahaan sebagai bagian dari proses perencanaan hingga evaluasi, sehingga perusahaan terlibat penuh dalam pengembangan, pemberdayaan, evaluasi dan retensi karyawan di bidang manufaktur, perdagangan maupun jasa. Maka peran Sumber Daya Manusia yang mengarah pada upaya untuk tercapainya tujuan perusahaan dalam memberdayakan aset yang dimilikinya dengan menjamin standar kualitas dan kuantitas serta pemeliharaan karyawan untuk menjaga keberlangsungan produksi perusahaan.

Penggerak utama proses produksi perusahaan, tak terlepas dari peran karyawan sebagai pekerja, baik secara perorangan maupun kelompok. Hal ini dikarenakan secanggih apapun teknologi yang digunakan oleh perusahaan, peran karyawan dalam pengoperasikannya menjadi sangat penting. Di era modernisasi ini perkembangan teknologi semakin pesat di berbagai aspek kehidupan termasuk pada perusahaan. Berdasarkan survei *World Economic*

Forum dalam Cetak Biru Ekosistem Pengetahuan dan Inovasi tahun 2019 Indeks global untuk daya saing di sisi pengguna Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) Indonesia menempati urutan ke-29 dunia (dari 141 negara) dan *Global Innovation Index* menempatkan Indonesia pada urutan ke-85 dunia (dari 129 negara). Hal tersebut menjadi sorotan pemerintah Indonesia, termasuk respon dari beberapa pihak seperti Wakil presiden Indonesia, Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi dan instansi lainnya akan urgensi perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) di Indonesia. Dalam menyikapi pesatnya perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) di dunia keberadaan Sumber Daya Manusia Indonesia menjadi perhatian utama. Tentu dalam hal ini keberadaan para pekerja di Indonesia pun tak terlepas dari pantauan pemerintah, dikarenakan eksekutor utama dalam perusahaan adalah pekerjanya. Maka Salah satu faktor yang akan membawa Indonesia pada kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan adalah kompetensi yang teruji dan keterampilan yang dimilikinya. Sehingga perusahaan dituntut untuk mempunyai kualitas dan kuantitas yang searah dengan perkembangan jaman. Oleh karenanya dalam dinamika perusahaan perhatian khusus selalu diberikan kepada karyawan yang memiliki Pengalaman dan Kemampuan Kerja.

Salah satu penentu yang berkontribusi terhadap keberhasilan seorang karyawan dalam mencapai Kinerja adalah Pengalaman Kerja mereka, baik dari segi keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Komang Nonik Jayanti dan Komang Trisna Sari Dewi (2021) yang berjudul Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja

terhadap Kinerja Karyawan mengungkapkan bahwa Pengalaman Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Bagi karyawan, Pengalaman Kerja adalah guru terbaik untuk mengembangkan hasil bisnis yang baik. Selain keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang di tinjau dalam Pengalaman Kerja. Beberapa penentu lain yang dapat berpengaruh pada keberhasilan seorang karyawan adalah lamanya waktu karyawan tersebut bekerja dan jenis pekerjaan yang dilakukan sebelumnya. Semakin terampil dalam mengerjakan tugasnya semakin banyak pengalaman yang dimilikinya. Perusahaan yang belum memiliki omset tinggi dalam proses produksinya, dalam hal ini *Home Industry*, cenderung lebih menyukai Pengalaman Kerja yang diperoleh karyawan dibandingkan dengan pelatihan yang telah diselesaikan.

Selain Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja merupakan faktor yang mendukung keberhasilan seorang karyawan dalam mewujudkan prestasi kerja. Menurut Penelitian yang dilakukan Zainal (2016) yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali didapatkan bahwa variabel Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kemampuan Kerja sangat penting bagi setiap karyawan dan perusahaan. Kemampuan Kerja dapat didefinisikan sebagai keseimbangan antara karyawan dan tanggungjawab pekerjaan. Seberapa baik seorang karyawan saat ini akan melakukan pekerjaan dalam waktu dekat dan bagaimana mereka akan dapat melakukan pekerjaan mereka dalam hal tanggung jawab pekerjaan, kesehatan dan mental. Dengan demikian keterkaitan antara

Kemampuan Kerja dan Kinerja sangatlah erat. Karyawan yang mempunyai kemampuan cukup, akan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang di tentukan. Sebaliknya karyawan yang tidak memiliki kemampuan yang cukup, maka pekerjaan yang ditanggungnya tidak akan diselesaikan sesuai dengan target yang diharapkan dan berpotensi menurunkan produktivitas perusahaan.

Mengingat bahwa Kinerja Karyawan adalah salah satu penentu kesuksesan suatu perusahaan, itu berarti prioritas utama kemajuan perusahaan yang dilakukan oleh karyawan dengan ketercapaiannya dalam melaksanakan pekerjaan yang diwujudkan oleh hasil kerja. Kinerja yang baik akan membawa peningkatan dan kemajuan bagi perusahaan. Sejalan dengan Rivai dan Sagala dalam Rahmat (2018) mengemukakan bahwa Untuk mencapai tujuannya, perusahaan perlu memperhatikan Kinerja karyawannya, yang merupakan faktor penting dalam usaha yang dilakukannya. Hal ini karena hubungan antara kinerja dan perusahaan, Kinerja yang meningkat akan membawa perusahaan pada tujuan yang diinginkan. Sedangkan apabila kinerja menurun maka akan membuat produktifitas perusahaan berkurang dan tergoncang pada persaingan bisnis yang tidak stabil. Kinerja pegawai adalah kinerja seorang pegawai atau sekelompok orang, yang dinyatakan dengan hasil pekerjaan, sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan kepada orang tersebut (Marbawi, 2016:93). Hasil kerja tersebut dapat dihasilkan dalam bentuk unit produksi dan kuantitas produk yang sesuai dengan spesifikasi, persyaratan dan harapan. Sehingga memiliki karyawan

yang mempunyai pengalaman yang tinggi dan berkemampuan banyak dalam bekerja dapat menjadi kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu *Home Industry* Konveksi yang mengutamakan keahlian karyawan adalah pembuatan pakaian jadi di Kabupaten Tasikmalaya yang dimiliki oleh bapak Wildan Mansurullah. *Home Industry* ini sepenuhnya bergantung pada keahlian karyawan yang memproduksi berbagai jenis pakaian jadi seperti Jaket, Jas hujan dan Celana karena dalam proses pembuatannya menggunakan teknologi mesin yang dioperasikan oleh karyawan. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada *Home Industry Wildshell*. Ketertarikan peneliti berawal dari penelusuran pada sebuah *Online Shop* untuk mencari *brand* lokal penyedia pakaian Gunung dan Perbincangan bersama seorang rekan yang memberitahukan pada *Home Industry Wildshell* yang pemasarannya hingga keluar pulau seperti pulau bali, madura, Kalimantan, Sulawesi, sumatera dan papua.

Dari *Home Industry Wildshell* diperoleh data-data sebagai berikut, antara lain:

Tabel 1. 1

Kinerja Karyawan *Home Industry Wildshell* Tahun 2021

Bulan	Jenis Produksi	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Selisih (Unit)
Januari	Jaket	300	281	(19)
	Jas Hujan	1.500	1.490	(10)
	Celana	350	323	(27)
	Jumlah	2.150	2.094	(56)
Februari	Jaket	500	422	(78)
	Jas Hujan	2.100	2.057	(43)
	Celana	350	350	-
	Jumlah	2.950	2.829	(121)

Bulan	Jenis Produksi	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Selisih (Unit)
Maret	Jaket	300	257	(43)
	Jas Hujan	1.400	1.335	(65)
	Celana	540	540	-
	Jumlah	2.240	2.132	(108)
April	Jaket	710	705	(5)
	Jas Hujan	680	667	(13)
	Celana	420	405	(15)
	Jumlah	1.810	1.777	(33)
Mei	Jaket	600	595	(5)
	Jas Hujan	40	38	(2)
	Celana	350	349	(1)
	Jumlah	990	982	(8)
Juni	Jaket	950	930	(20)
	Jas Hujan	630	630	-
	Celana	810	804	(6)
	Jumlah	2.390	2.364	(26)
Juli	Jaket	70	67	(3)
	Jas Hujan	1.500	1.476	(24)
	Celana	750	722	(28)
	Jumlah	1.810	1.777	(55)
Agustus	Jaket	940	938	(2)
	Jas Hujan	480	475	(5)
	Celana	870	870	-
	Jumlah	2.290	2.283	(7)
September	Jaket	960	951	(9)
	Jas Hujan	600	593	(7)
	Celana	600	583	(17)
	Jumlah	2.160	2.127	(33)
Oktober	Jaket	300	291	(9)
	Jas Hujan	1.500	1.495	(5)
	Celana	980	974	(6)
	Jumlah	2.780	2.760	(20)
November	Jaket	370	364	(6)
	Jas Hujan	1.950	1.930	(20)
	Celana	980	977	(3)
	Jumlah	3.300	3.271	(29)
Desember	Jaket	610	610	-
	Jas Hujan	1.900	1.900	-
	Celana	950	940	(10)
	Jumlah	3.460	3.450	(10)

Sumber: Kepala Produksi *Home Industry Wildshell*

Seperti yang diketahui dari tabel di atas target Kinerja Karyawan berupa Jaket, Jas hujan dan celana pada *Home Industry Wildshell* bulan Januari sebanyak 2.150 unit dan realisasinya sebanyak 2.094, maka target kinerja yang tidak tercapai sebanyak 56 unit. Pada bulan Februari target produksi sebanyak 2.950 unit dan yang dapat direalisasikan sebanyak 2.829 unit dengan jumlah selisih sebanyak 121 unit produksi. Mayoritas hal tersebut terjadi pada bulan-bulan berikutnya yang cenderung mengalami fluktuasi sejak bulan Januari sampai bulan Desember. Data menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan mengalami permasalahan, hal itu diduga disebabkan oleh karyawan memiliki Masa Kerja yang sedikit, seperti yang tertera pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 2

Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja Karyawan

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 Tahun	35	56%
2	> 1 Tahun	28	44%
Total		63	100

Sumber: Kepala Produksi *Home Industry Wildshell*

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, Masa kerja karyawan *Home Industry Wildshell* adalah <1 tahun berjumlah 35 orang atau 56% dan >1 tahun adalah 28 orang atau 44%. Masa Kerja yang berbeda akan menghasilkan Kinerja yang berbeda pula. Pengalaman Kerja yang banyak dipercaya dapat berpengaruh positif dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan di perusahaan. Dari data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki Masa Kerja yang sedikit sehingga diduga menjadi penyebab Kinerja Karyawan mengalami permasalahan.

Dugaan selanjutnya, permasalahan Kinerja Karyawan yang dimiliki oleh *Home Industry Wildshell* di sebabkan oleh Kemampuan Kerja karyawan yang kurang. Hal tersebut diperkuat oleh tabel 1.3 dibawah ini:

Tabel 1. 3
Jumlah Karyawan Berdasarkan Pelatihan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Mengikuti Pelatihan (Orang)	
			Sudah	Belum
1	SD/Sederajat	6	2	4
2	SMP/Sederajat	26	8	18
3	SMA/Sederajat	31	11	20
4	S1	-	-	-
Total		63	21	42

Sumber: Kepala Produksi *Home Industry Wildshell*

Dapat dilihat dari Tabel 1.3 bahwa karyawan *Home Industry Wildshell* yang telah mendapatkan Pelatihan SD/Sederajat berjumlah 2 orang, SMP/Sederajat berjumlah 8 orang dan SMA/Sederajat berjumlah 11 orang. Total keseluruhan karyawan yang sudah mengikuti pelatihan berjumlah 21 orang, sedangkan karyawan yang belum mengikuti pelatihan berjumlah 42 orang. Terlihat dari data tersebut didominasi oleh karyawan yang belum memiliki cukup kemampuan dalam pekerjaannya, sehingga hal tersebut menjadi penyebab permasalahan Kinerja Karyawan di *Home Industry Wildshell*.

Mengacu pada uraian yang telah dikemukakan, maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Home Industry Wildshell*”** di Kampung Pagerageung kulon RT/RW 01/01 Kecamatan Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya tahun 2022.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

1. Dari 63 karyawan jika dilihat dari Masa Kerjanya karyawan cenderung memiliki Masa Kerja yang sedikit. Sehingga kurangnya karyawan yang memiliki Masa Kerja yang banyak.
2. Dilihat dari riwayat Pelatihan yang diikuti, dari 63 karyawan didominasi oleh karyawan yang belum mengikuti Pelatihan.
3. Kinerja Karyawan *Home Industry Wildshell* sejak bulan Januari hingga bulan Desember tahun 2021 mengalami Fluktuasi (Naik Turun).

2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Home Industry Wildshell*?
2. Bagaimana pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Home Industry Wildshell*?
3. Bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Home Industry Wildshell*?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Home Industry Wildshell*.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Home Industry Wildshell*.

3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Home Industry Wildshell*.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Akademis

- a. Hasil studi ini dapat memberikan kontribusi bagi pemikiran ilmiah khususnya proyek penelitian Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
- b. Hasil studi Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ini dapat digunakan sebagai masukan ilmiah untuk dikaji relevansinya.
- c. Penelitian ini akan memberikan wawasan teoritis tentang Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja melalui kinerja karyawan, sehingga bermanfaat bagi perusahaan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Peneliti berkeinginan studi ini dapat menyampaikan data-data informasi terhadap perusahaan mengenai Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat terus berupaya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas Kinerja Karyawan.

b. Bagi Pembaca

Peneliti berkeinginan studi ini menjadi referensi dan informasi baru untuk pembaca yang melakukan penelitian serupa atau masyarakat umum.

