

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam kemampuan kerja karyawan merupakan salah satu tugas perkembangan yang akan dilalui dalam kehidupan individu yang harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat membangun karir ataupun jabatan yang dimilikinya. Hal ini diarahkan untuk mengoptimalkan segala kemampuan dan kekuatan yang ada dalam setiap individu atau pribadi. Selain itu, dalam organisasi setiap karyawan mengharapkan tidak hanya sekedar uang untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, tetapi juga memiliki keinginan untuk dapat mengaktualisasikan dirinya.

Karyawan dalam suatu perusahaan memiliki kemampuan yang beragam, dilihat dari sektor-sektor ataupun divisi yang ditempatinya. Perkembangan di bidang keterampilan dan pengalaman kerja membuat perusahaan harus semakin peka dalam peningkatan kualitas sumber daya yang dimilikinya. Terdapat juga sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki jabatan tertentu dalam perusahaan mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan. Oleh karena itu, untuk menyikapi fenomena tersebut perlu adanya tindak lanjut dari organisasi sebagai upaya agar kemampuan yang dimiliki karyawan tidak sama akan tetapi terus berkembang. Salah satunya yaitu dengan adanya keterampilan yang dimiliki seorang karyawan. Program tersebut sebagai upaya perusahaan untuk menjaga stabilitas organisasi dalam menghadapi

tantangan dan perubahan global yang terjadi, baik organisasi publik maupun bisnis.

Bagi karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan perusahaan. Untuk karyawan baru atau karyawan dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan.

Keterampilan karyawan hanya dapat ditunjukkan melalui kegiatan-kegiatan atau pelatihan dan pengembangan dilakukan sebagai upaya meningkatkan pengetahuan kerja yang dimiliki karyawan. Terutama menghadapi kondisi-kondisi baru. Hal ini berkaitan dengan kemampuan karyawan dan diharapkan sebagai upaya dalam mengatasi adanya kadaluwarsa sumber daya manusia pada organisasi tersebut. Sebagai wujud pemenuhan kebutuhan pada karyawan yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri (aktualisasi diri) yang nantinya terkait dengan kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan kerja sehari-hari. Seorang karyawan yang akan mengembangkan kemampuan yang dimilikinya harus memahami beberapa aspek, salah satunya adalah memahami tentang pengetahuan dan keterampilan apa yang diperlukan perusahaan atau organisasi.

Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja pada PT. Pilar Utama Asia Medan dilakukan melalui pelatihan-pelatihan yang bertujuan mengembangkan pengetahuan karyawan, misalnya dengan pelatihan pengetahuan dan sikap. Meningkatkan potensi karyawan untuk memiliki

kemampuan untuk bekerja. Fenomena yang terjadi di PT. Pilar Utama Asia Medan masalah yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antar seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Jika suatu pekerjaan yang diterima tidak sesuai dengan minat, pendidikan, kemampuan dan pengalamannya, maka seorang karyawan tidak dapat melakukan tugasnya secara maksimal.

Pengalaman kerja merupakan salah satu persyaratan yang harus dipertimbangkan oleh pimpinan perusahaan untuk dapat menduduki suatu jabatan, karena masa kerja merupakan salah satu penilaian untuk dapat dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi di dalam perusahaan atau organisasi. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap karyawan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan kemampuan bekerja lebih tinggi.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja 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 dimiliki akan semakin terampil karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat dilihat dengan tingkat pengetahuan dimiliki dan tingkat keterampilan telah dikuasai seorang karyawan.

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam

kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa mendatang. Namun kenyataannya pengalaman yang dimiliki karyawan PT. Pilar Utama Asia Medan sangat minim.

Keterampilan seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya didapat seiring dengan masa kerja di bidang yang ditekuni. Keberhasilan seorang karyawan dalam mencapai kemampuan kerja yang tinggi kemungkinan ada hubungannya dengan pengalaman kerja dari karyawan. Pengalaman kerja merupakan salah satu hal yang mendasari karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mendukung efektivitas kerja perusahaan atau organisasi, maka diperlukan karyawan yang memiliki keterampilan dan pengalaman kerja dalam bekerja sehingga mampu memberikan hasil pekerjaan yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kemampuan kerja keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaannya tersebut berdaya dan berhasil guna. Selain itu, dalam upaya meningkatkan kinerja, pengalaman kerja sangat diperlukan. Pengalaman kerja karyawan mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan. Masa kerja karyawan yang

semakin lama dengan jumlah karyawan semakin sedikit menyebabkan kurangnya pengalaman kerja karyawan.

Keterampilan dan pengalaman kerja merupakan dua faktor dalam bekerja. Hal ini diperlukan agar kemampuan kerja karyawan semakin meningkat dan semakin berkembang sehingga mampu mewujudkan suatu prestasi perusahaan yang maksimal sebagai suatu ukuran dalam keberhasilan kerja maupun tujuan yang ingin dicapai. Penerapan keterampilan dan pengalaman kerja dilakukan secara benar dan tepat untuk mencapai kemampuan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian karya ilmiah berupa skripsi dengan judul **“Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Karyawan Pada PT. Pilar Utama Asia Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah berkenaan dengan penelitian ini:

1. Keterampilan karyawan pada PT. Pilar Utama Asia Medan kurang memadai karena karyawan tidak mengikuti pelatihan sesuai dengan bidangnya masing-masing.
2. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan PT. Pilar Utama Asia Medan masih minim sehingga tujuan perusahaan untuk mencapai laba yang telah direncanakan kurang maksimal.
3. Kemampuan kerja karyawan PT. Pilar Utama Asia Medan masih kurang maksimal karena minimnya keterampilan dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan baik dan terarah, sesuai dengan latar belakang, maka menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh keterampilan terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. Pilar Utama Asia Medan.
2. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. Pilar Utama Asia Medan.
3. Seberapa besar keterampilan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. Pilar Utama Asia Medan.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh keterampilan terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. Pilar Utama Asia Medan?
2. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. Pilar Utama Asia Medan?
3. Apakah ada pengaruh keterampilan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. Pilar Utama Asia Medan?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. Pilar Utama Asia Medan.

2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. Pilar Utama Asia Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. Pilar Utama Asia Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti mengharapkan ada manfaat yang dapat diambil baik bagi perusahaan, diri peneliti sendiri maupun bagi masyarakat pada umumnya, yaitu:

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk mengetahui keterampilan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. Pilar Utama Asia Medan.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan pembelajaran tentang keterampilan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja karyawan.

3. Bagi pembaca

Penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai pembelajaran dan referensi terutama pada topik-topik tentang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan keterampilan, pengalaman kerja dan kemampuan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan

memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis maupun civitas akademika lainnya dalam rangka untuk mengembangkan ilmu pengetahuan untuk perkembangan dan kemajuan dunia pendidikan.

