

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Dunia manajemen berkembang begitu pesatnya, sehingga memaksa organisasi untuk mengadakan perubahan ruang lingkup organisasinya. Dengan demikian, maka perlu diadakan perencanaan dan pengolahan. Salah satu pengolahan yang dilakukan oleh organisasi adalah pengolahan sumber daya manusia, karena mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang menitik fokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi membuat perkembangan ilmu pengetahuan teknologi. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang di tetapkan. Selain menentukan keberhasilan, kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi saat ini bukan hanya sebagai alat produksi, tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas organisasi. Penggerak dan penentu yang dimaksud adalah karyawan

Karyawan merupakan aset terpenting sebuah perusahaan dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi. Mangkunegara (2009:18) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang dibeikan kepadanya. Kinerja dari karyawan setiap harinya tidak menentu, terkadang naik terkadang bisa turun. Ketika kinerja karyawan naik, karyawan akan mendapatkan penghargaan dan apabila kinerja karyawan turun, maka karyawan akan tertimpa masalah misalnya diberikan surat peringatan yang terkadang jika masalahnya terlalu berat dapat berujung pada pemutusan kontrak, akan tetapi sebagai pemimpin harus mempertimbangkan juga apa penyebab menurunnya kinerja karyawan tersebut, tidak boleh mengambil keputusan untuk langsung mengeluarkannya agar nantinya dapat dijadikan pelajaran bagi karyawan yang memiliki masalah yang sama. Beberapa faktor yang dapat menjadi pertimbangan pemimpin untuk mengetahui mengapa kinerja karyawan tersebut dapat menurun dapat melalui pengalaman pengetahuan dan kemampuan kerja.

Hasibuan (2007:109) menyarakkan bahwa pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengakaman kerja karyawan. Pengalaman kerja menurutnya menjadi pertimbangan dalam hal promosi, orang yang terlama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi. Karyawan yang telah memiliki banyak pengalaman akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman kerja merupakan model utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Jadi sesungguhnya yang penting diperlihatkan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman

terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan, ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Selain itu arti pengalaman menurut Manulang (2006:280) merupakan proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Dari teori di atas dapat dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hana Zahro dkk (2017:8) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena semakin berpengalamannya seseorang, kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik. Sedangkan menurut Ratulangi dan Soegoto (2016:322) pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

Pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimilikinya (mata, hidung, telinga, dan sebagainya). Dengan sendirinya pada waktu penginderaan sampai menghasilkan pengetahuan tersebut sangat dipengaruhi oleh intensitas perhatian dan persepsi terhadap objek. Sebagian besar pengetahuan seseorang diperoleh melalui inder pendengaran yaitu telinga dan indera pengelihatan yaitu mata. Sedangkan pengetahuan kerja sendiri yaitu dimana seseorang memahami dan mengetahui prosedur pekerjaan yang dilakuakn di jabatannya. Dari teori diatas dapat dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nisak dan Martono (2016:846) bahawa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengetahuan dengan kinerja karyawan, karena apabila seseorang pegawai dihadapkan

pada masalah dalam bekerja seperti pengambilan keputusan yang harus diselesaikan dengan cepat, maka pegawai harus menggunakan pengetahuan mereka dengan cara berpikir secara analisis dan konseptual dalam merinci masalah tersebut. Sedangkan menurut penelitian Firmansyah (2014:135) mengungkapkan bahwa pengetahuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena semakin tinggi berbagai pengetahuan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Robbins (2006:52) mengemukakan bahwa kemampuan kerja merupakan kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan atau tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Tidak semua karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik meskipun telah memperoleh motivasi. Dari teori di atas dapat dikatakan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dinyatakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Nugraha dan Wardani (2017:125) bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena semakin baik kemampuan kerja yang diberikan, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut Andre Suhaji (2016:13) mengemukakan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena semakin meningkatnya kemampuan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Pengertian kinerja sendiri menurut Sedarmayanti (2011) adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pernyataan tersebut sesuai dengan yang telah diterapkan pada PT. Top Food Indonesia (Es Teler 77) dimana kinerja karyawan yang sangat bagus dibutuhkan dalam pekerjaan ini mengingat perusahaan tersebut bergerak dalam bidang fast food maka semua yang dilakukan harus didasari dengan kinerja yang baik pula, karena jika tidak akan terdapat masalah - masalah yang nantinya akan menghambat dari pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut terdapat dalam buku pedoman kriteria pencarian karyawan yang dimiliki oleh PT. Top Food Indonesia yang mana kriterianya ditentukan oleh perusahaan yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan pada setiap outlet.

Berdasarkan uraian diatas, menunjukkan bahwa pengalaman, pengetahuan dan kemampuan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan jika dilihat dari pemilihan kriteria karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, maka xari itu peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengalaman, Pengetahuan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Top Food Indonesia (Es Teler 77) Cabang Surabaya".

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Top Food Indonesia (Es Teler 77) Cabang Surabaya?
2. Apakah pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Top Food Indonesia (Es Teler 77) Cabang Surabaya?
3. Apakah kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Top Food Indonesia (Es Teler 77) Cabang Surabaya?
4. Apakah pengalaman, pengetahuan, dan kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Top Food Indonesia (Es Teler 77) Cabang Surabaya?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif pengalaman terhadap kinerja karyawan pada PT. Top Food Indonesia (Es Teler 77) Cabang Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Top Food Indonesia (Es Teler 77) Cabang Surabaya
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif kemampuan terhadap kinerja karyawan pada

PT. Top Food Indonesia (Es Teler 77) Cabang Surabaya

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif pengalaman, pengetahuan dan kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Top Food Indonesia (Es Teler 77) Cabang Surabaya

#### **1.4 Manfaat penelitian**

Sesuai dengan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka manfaat yang dapat diperoleh adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini akan memberikan kontribusi dan memperdalam bahkan memperkaya kajian teori dan wawasan dalam bidang meningkatkan kinerja karyawan. Khususnya yang berkaitan dengan pengalaman, pengetahuan dan kemampuan terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh pengalaman , pengetahuan dan kemampuan terhadap kinerja karyawan dan dapat mempraktikan teori yang selama ini penulis dapatkan di bangku perkuliahan.

- b. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah wawasan bagi pembaca yang ada dipergustakaan. Selain itu dapat terjalin hubungan baik antara Universitas dengan

perusahaan dan bermanfaat bagi pembaca yang akan meneliti dalam masalah yang sama

c. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, masukan dan informasi pemecahan masalah diperusahaan bidang perekrutan karyawan yang nantinya dapat memilih karyawan yang tepat dalam pemilihan karyawan dan memberikan dampak baik untuk perusahaan.



