

BAB I

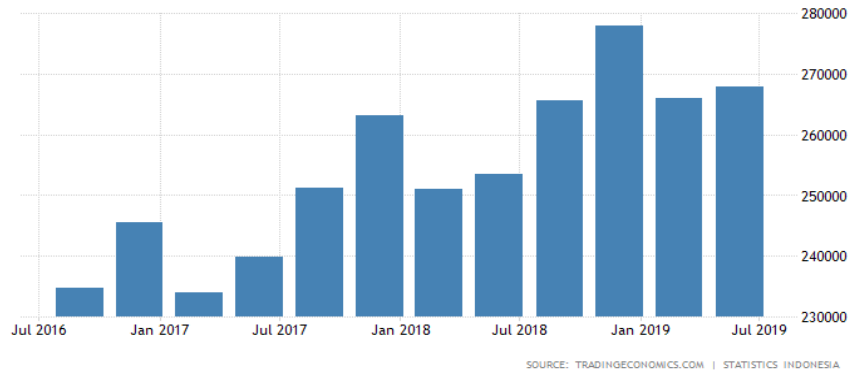
PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi persaingan dalam hal apapun dirasa semakin ketat. Semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang keberadaannya tidak dapat dihindari oleh siapapun, mengakibatkan adanya perubahan dan tuntutan baru dalam masyarakat. Perubahan tersebut diantaranya adalah perubahan dalam kualifikasi permintaan tenaga kerja di dunia kerja yang semakin tinggi karena mengikuti perkembangan dan persaingan yang ada, terlebih jika dunia kerja tersebut bersifat global.

Salah satu persaingan perusahaan di Indonesia terjadi pada sektor pertambangan konstruksi. Konstruksi merupakan suatu kegiatan membangun sarana maupun prasarana dalam sebuah bidang arsitektur. Kamil (9:2016) menyatakan Konstruksi adalah suatu kegiatan yang hasil akhirnya berupa bangunan/konstruksi yang menyatu dengan lahan dan kedudukannya. Hasil kegiatan konstruksi antara lain: Gedung, jalan, jembatan dan lainnya. Perusahaan konstruksi adalah salah satu usaha dalam sektor ekonomi yang berhubungan dengan suatu perencanaan atau pelaksanaan dan pengawasan suatu kegiatan konstruksi untuk membentuk suatu bangunan atau bentuk fisik lain yang dalam pelaksanaan pembangunan dan pemanfaatan bangunan tersebut menyangkut kepentingan dan keselamatan pengguna bangunan tersebut.

Dalam pertumbuhan ekonomi. Berikut data pertumbuhan sektor konstruksi di Indonesia tahun 2016-2019



Gambar 1. 1 Diagram Batang Pertumbuhan Sektor Konstruksi 2016-2019

Pada gambar 1.1 diatas menunjukkan sektor pertumbuhan konstruksi dari tahun 2016-2019 mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Salah satu faktor yang menyebabkan pertumbuhan sektor konstruksi fluktuasi yaitu disebabkan oleh kurang efektifnya daya serap tenaga kerja. Seperti yang diungkapkan Suhariyanto dalam situs web bahwa sektor konstruksi menempati posisi kedua sebagai pendorong pertumbuhan ekonomi di indonesia yang kontribusinya mencapai 0,72%. Disisi lain, Indeks tendensi bisnis yang mencerminkan kondisi bisnis usaha di sektor konstruksi mengalami penurunan. Salah satu penyebab indeks tendensi bisnis rendah yaitu serapan tenaga kerja tidak efektif. Berdasarkan pernyataan tersebut salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal

yang penting dalam menghadapi persaingan dunia usaha dan dapat dijadikan sebagai salah satu faktor keunggulan organisasi atau perusahaan. Menurut Suprianto dan Muhsin (2008: 142), bahwa pengelolaan adalah keterampilan untuk meramu komponen atau unsur-unsur yang terlibat dalam suatu sistem untuk mencapai hasil/tujuan yang direncanakan. Eksistensi perusahaan sangat tergantung bagaimana perusahaan melakukan pengelolaan sumberdaya manusia menjadi sumber daya yang handal.

Dengan melihat tuntutan kerja yang semakin tinggi, maka yang perlu dilakukan terlebih dahulu adalah dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki daya saing tinggi. Sumber daya manusia di perusahaan perlu di kelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Tidak hanya itu *knowledge management* juga sangat diperlukan menurut Lita Wulantika (Vol.10.No.2) *Knowledge management* merupakan kegiatan organisasi dalam mengelola pengetahuan sebagai asset, dimana dalam berbagai strateginya ada penyaluran pengetahuan yang tepat kepada orang yang tepat dan dalam waktu yang cepat, berbagai pengetahuan dan mengaplikasinya dalam pekerjaan sehari-hari demi peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian, faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan oleh pengusaha dan pemimpin perusahaan agar perusahaan dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dan menurut Jurnal Arjuna Rizaldi & Lita Wulantika (2016:58) Faktor manusia didalam perusahaan mempunyai peran yang sangat penting, sumber daya manusia pada dasarnya di anggap sebagai penggerak kehidupan suatu organisasi atau perusahaan, sebab

walaupun dengan moderenya peralatan atau mesin tanpa adanya sumber daya manusia yang trampil, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Kualitas sumberdaya manusia dalam organisasi atau dalam perusahaan dapat diukur dengan kinerja sumber daya manusia tersebut. Kinerja adalah tentang bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut Wibowo (2011: 7). Dari pendapat tersebut bahwa kinerja itu tidak hanya hasil kerja atau prestasi kerja karyawan tetapi termasuk juga proses kerjanya. Jams (2012). Supaya perusahaan dapat mencapai tujuan dengan baik diperlukan kinerja organisasi yang baik. Kinerja karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena di gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan untuk masa depan yang lebih baik. Kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur dalam penentuan keberhasilan organisasi. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat keberhasilan organisasinya.

Menurut Hasibuan (2009:121) kinerja menjadi dasar dalam penilaian seorang karyawan atau sebuah organisasi, yang diperoleh dari hasil perwujudan pekerjaan oleh karyawan. Dunia kerja tidak hanya memilih calon pekerja yang mempunyai Keterampilan Teknis seperti cakap dalam kemampuan akademik saja (*hard skills*), tetapi juga sangat memperhatikan Keterampilan Non Teknis seperti nilai-nilai kecakapan lainnya diantaranya nilai kejujuran, tanggung jawab, sopan santun, disiplin, komitmen, rasa percaya diri, etika, kerjasama, kreativitas, komunikasi, dan kepemimpinan (*soft skills*).

Memiliki Keterampilan Teknis yang tinggi tetapi tidak disertai dengan Keterampilan Non Teknis yang baik, akan menghasilkan sumber daya manusia dengan keterampilan kurang maksimal. Dengan adanya persaingan yang semakin ketat, dunia kerja pun berusaha untuk dapat bersaing dengan lainnya salah satunya adalah dengan meningkatkan mutu atau kualitas.

Menurut Faizal Alam Islami Dan Augusty Tae Ferdinand(2012) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Keterampilan Teknis atau *Hard skill*, Keterampilan Non Teknis atau *soft skill*. Menurut (Sinarwati 2014) *Hard skill* adalah kemampuan teknik yang melekat atau dibutuhkan dalam profesi tertentu. Adapun *Soft skills* menurut (Mudlofir 2012: 200) adalah kemampuan mengelola diri secara tepat dan kemampuan membangun relasi dengan orang lain secara efektif. Dan Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Kinerja karyawan yang menjadi tolak ukur produktivitas karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Hal ini perlu dikemukakan karena pada masa yang akan datang persoalan-persoalan serta tantangan-tantangan yang akan dihadapi akan semakin berat dan kompleks. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya karyawan yang handal dalam mengantisipasi berbagai persoalan. Realitas menunjukkan bahwa kondisi karyawan masih jauh dari yang diharapkan, dimana kualitas pegawai selama ini masih belum memuaskan karena rendahnya produktivitas kerja yang ditampilkan (Dwi Fenni Oktaviani, 2014: 26).

Salah satu perusahaan yang melihat faktor SDM sebagai upaya mencapai tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik, adalah PT. Mecha Angga Cipta yang ada di Purwakarta sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi, bahan konstruksi, bahan kebutuhan pabrik, teknik atau mekanikal yang beridri pada taun 2000 sebagai PT. Jasa konstruksi mempunyai peranan yang penting dan strategis mengingat jasa konstruksi menghasilkan produk akhir berupa bangunan atau bentuk fisik lainnya, baik berupa prasarana maupun sarana yang berfungsi mendukung pertumbuhan dan perkembangan diberbagai bidang secara tidak langsung meningkatkan perkembangan ekonomi. PT. Mecha Angga Cipta merupakan perusahaan swasta nasional di industri jasa konstruksi yang berkembang secara berkesinambungan, dan memberikan kesejahteraan kepada karyawan, pengurus, pemegang saham dan stakeholder lainnya.

Dalam penelitian ini penulis membuat survei awal dengan membagikan kuisioner awal Google Form kepada 20 orang karyawan PT.Mecha Angga Cipta.

Tabel 1. 1 Survey Awal Keterampilan Teknis (*Hard Skill*)

NO	Item Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Sebagai karyawan, saudara memiliki kemampuan menghitung secara matematik	16	80%	4	20%
2	Sebagai karyawan, saudara memiliki keahlian menggunakan Tekhnologi	7	35%	13	65%
3	Mampu menggunakan pengetahuan,metode dan teknik-teknik tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	5	25%	15	75%

Sumber : Hasil Kuisoner survei awal pada karaywan PT.Mecha Angga Cipta

Berdasarkan hasil kuisioner yang disebarakan kepada 20 orang karyawan PT.Mecha Angga Cipta diatas menyatakan bahwa adanya karyawan yang kurang memiliki keahlian dalam menggunakan Teknologi hal ini banyak disebabkan karena permasalahan tidak seimbangnya jumlah lulusan dari sekolah/ perguruan tinggi ini mereka masih belum siap pakai artinya mereka disini masih belum mempunyai skiil atau keahlian dalam bidang tersebut mereka hanya mengandalkan teorinya saja dan kurang mampu menggunakan pengetahuan, metode dan teknik tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Karena kurangnya pelatihan atau pengembangan tentang Keterampilan Teknis bagi Karyawan.

Berdasarkan penelitian kepada 20 orang karyawan, permasalahan yang terjadi di PT. Mecha Angga Cipta pada Keterampilan Non Teknis atau *Soft Skill* yaitu :

Tabel 1. 2 Survey Awal Keterampilan Non Teknis (*Soft Skill*)

NO	Item Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Sebagai karyawan mengetahui Pengetahuan teknis dan prosedur di lapangan	14	70%	6	30%
2	Sebagai karyawan, saudara bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan	13	65%	7	35%
3	Sudara mempunyai Kemampuan mengontrol diri untuk mencapai hasil yang lebih bagus	7	35%	13	65%
4	Saudara Mempunyai Kemampuan memperbaiki hal-hal yang sudah lama, kemampuan menciptakan dan menggunakan hal-hal baru	6	30%	14	70%

Sumber : Hasil Kuisioner survei awal pada karaywan PT.Mecha Angga Cipta

Dan dari data hasil diatas menyatakan 60% bahwa Karyawan kurang mempunyai kemampuan mengontrol diri atau mengelola potensi dan waktu untuk

mencapai hasil yang lebih bagus.70% Karyawan PT.Mecha Angga Cipta juga kurang mempunyai kemampuan memperbaiki hal-hal yang sudah lama, kemampuan menciptakan dan menggunakan hal-hal baru dalam bekerja. Seperi berfikir dan bekerja dengan cara kreatif dan inovatif karena dapat meningkatkan produktivitas diri dan kinerja karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian kepada 20 orang karyawan, permasalahan yang terjadi di PT. Mecha Angga Cipta pada Pengalaman Kerja yaitu :

Tabel 1. 3 Survey Pengalaman Kerja

NO	Item Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Lama waktu saya bekerja di perusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja	6	30%	14	70%
2	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan	14	70%	6	30%

Sumber : Hasil kuisoner survei awal pada karaywan PT.Mecha Angga Cipta

Dari hasil kuisoner Pengalaman kerja di atas dapat mengetahui permasalahan yang ada pada karyawan PT.Mecha Angga Cipta yaitu lama waktu bekerja karyawan di perusahaan juga kurang memudahkan karyawan dalam bekerja. lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh karyawan belum dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan belum melaksanakan dengan baik.

Dan Berdasarkan penelitian kepada 20 orang karyawan, permasalahan yang terjadi di PT. Mecha Angga Cipta pada Kinerja yaitu :

Tabel 1. 4 Survei Awal Kinerja

NO	Item Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan anda	9	45%	11	55%
2	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan	14	70%	6	30%
3	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	12	60%	8	40%
4	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini	8	40%	12	60%

Sumber : Hasil kuisioner survei awal pada karyawan PT.Mecha Angga Cipta

Dari hasil kuisioner Kinerja di atas dapat mengetahui hasil karyawan menyatakan kuantitas kerja yang diberikan belum sesuai dengan kemampuan karyawan. Mereka juga menyatakan skill yang dimiliki karyawan kurang sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan.

Berdasarkan survei yang dilakukan dengan membagi kuisioner awal dengan membagikan Google Form kepada 20 orang karyawan PT. Mecha Angga Cipta. Didapat hasil bahwa karyawan cenderung mengalami kesulitan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Tidak hanya kuisioner awal, peneliti juga mendapatkan data pendukung dari perusahaan yang telah direkapitulasi oleh bagian HRD, yaitu Data Penilaian Karyawan pada tahun 2016-2020, dan Data Penilaian Kerja pada tahun 2016-2020.

**Tabel 1. 5 Data Penilaian Karyawan
PT.Mecha Angga Cipta**

Penilaian Kinerja	Target	Pencapaian Kerja				
		2016	2017	2018	2019	2020
Perilaku	90	85	85	80	90	90
Disiplin Waktu	90	80	80	85	80	90
Taat Peraturan	90	90	85	80	90	85
Pengetahuan dan kemampuan	90	75	80	80	85	80
Efisiensi Pekerja	90	85	80	80	85	80
Tanggung Jawab	90	75	85	80	90	80
Absensi	90	80	90	80	85	80

Sumber Arsip Manajemen PT.Mecha Angga Cipta

Pada tabel 1.1 penilaian kerja PT.Mecha Angga Cipta belum mencapai target yang telah dilakukan oleh manajemen. Salah satu mengapa kinerja menurun karena karyawan kurang tanggap dalam melakukan pekerjaan, mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, maka salah satu faktor kinerja karyawan adalah Keterampilan Teknis, Keterampilan Non Teknis dan Pengalaman Kerja. Keberhasilan perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja para

karyawannya, oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya.

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang menjelaskan mengenai permasalahan terkait Keterampilan Teknis, Keterampilan Non Teknis dan Pengalaman kerja serta Kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“KETERAMPILAN TEKNIS, KETERAMPILAN NON TEKNIS DAN PENGALAMAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MECHA ANGGA CIPTA”**.

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH DAN RUMUSAN MASALAH

1.2.1 IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan uraian pada latar belakang sebelumnya maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Adanya karyawan PT. Mecha Angga Cipta yang kurang memiliki keahlian Teknolog, karena tidak seimbang jumlah lulusan dari sekolah/perguruan tinggi. Padahal di era globalisasi saat ini karyawan harus mampu menguasai Tekhnologi karena Globalisasi semakin pesat.
2. Adanya karyawan yang kurang mampu menggunakan pengetahuan, metode & teknik tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, karena kurangnya pelatihan atau pengembangan tentang keterampilan teknis bagi karyawan
3. Adanya karyawan PT.Mecha Angga Cipta kurang mempunyai Kemampuan mengontrol-diri seperti mengelola potensi dan waktu untuk mencapai hasil yang lebih bagus.

4. Adanya karyawan PT.Mecha Angga Cipta yang kurang mempunyai Kemampuan memperbaiki hal-hal yang sudah lama, kemampuan menciptakan dan menggunakan hal-hal baru, seperti tidak mempunyai kemampuan untuk berfikir dan bekerja dengan kreatif dan inovatif
5. Lama waktu bekerja di perusahaan tidak memudahkan karyawan PT.Mecha Angga Cipta dalam bekerja, karena masa kerja yang ditempuh belum dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan
6. Kuantitas kerja yang diberikan belum sesuai dengan kemampuan karyawan PT. Mecha Angga Cipta
7. *Skill* yang karyawan PT.Mecha Angga Cipta miliki belum sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang di kerjakan saat ini.

1.2.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, maka penjabaran rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Keterampilan Teknis, Keterampilan Non Teknis, Pengalaman Kerja dan Kinerja pada karyawan PT.Mecha Angga Cipta
2. Bagaimana Pengaruh Keterampilan Teknis terhadap Kinerja Karyawan PT Mecha Angga Cipta
3. Bagaimana Pengaruh Keterampilan Non Teknis terhadap Kinerja Karyawan PT Mecha Angga Cipta
4. Bagaimana Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Mecha Angga Cipta

5. Bagaimana Pengaruh Keterampilan Teknis, Keterampilan Non Teknis dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Mecha Angga Cipta

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN

1.3.1 MAKSUD PENELITIAN

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data-data yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan masalah mengenai Keterampilan Teknis, Keterampilan Non Teknis dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Mecha Angga Cipta.

1.3.2 TUJUAN PENELITIAN

Adapun Tujuan Penelitian yang dilakukan peneliti, yaitu :

1. Untuk mengetahui Keterampilan Teknis, Keterampilan Non Teknis, Pengalaman Kerja dan Kinerja pada Karyawan PT.Mecha Angga Cipta
2. Untuk mengetahui Pengaruh Keterampilan Teknis terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Mecha Angga Cipta
3. Untuk mengetahui Pengaruh Keterampilan Non Teknis terhadap Kinerja pada Karyawan PT.Mecha Angga Cipta
4. Untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT.Mecha Angga Cipta
5. Untuk mengetahui Pengaruh Keterampilan Teknis, Keterampilan Non Teknis dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT.Mecha Angga Cipta

1.4 KEGUNAAN PENELITIAN

1.4.1 KEGUNAAN AKADEMIS

A. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai pemenuh syarat dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana (S1), penunjang dalam karir bekerja sehingga dapat memberikan kinerja yang lebih baik, bekal untuk menjadi pemimpin yang baik, dan mengetahui bagaimana cara untuk memotivasi kerja untuk memberikan kinerja yang baik dari Keterampilan Teknis, Keterampilan Non Teknis dan Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan

B. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini berguna untuk peneliti lain dalam menambah ilmu dan sumber penelitian yang akan dilaksanakan di masa depan.

1.4.2 KEGUNAAN PRAKTIS

A. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat sebagai sumbangan informasi bagi PT. Mecha Angga Cipta yang dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan strategi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

B. Bagi Karyawan

Untuk memberikan kontribusi yang berharga bagi penyempurnaan Keterampilan Teknis, Keterampilan Non Teknis, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan yang pada akhirnya dapat menguntungkan bagi karyawan.

1.5 LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

1.5.1 LOKASI PENELITIAN

Untuk memperoleh data informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti maka lokasi penelitian dilakukan di PT. Mecha Angga Cipta di Purwakarta

1.5.2 WAKTU PENELITIAN

Waktu penelitian di PT. Mecha Angga Cipta terkait dengan Keterampilan Teknis, Keterampilan Non Teknis, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan. Dilakukan selama 6 bulan terhitung bulan maret 2020 sampai juni 2020. Adapun jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. 6 kegiatan penilitian

No	Uraian	Waktu Penelitian																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey tempat penelitian	■	■																						
2	Melakukan penelitian			■																					
3	Mencari data				■																				
4	Membuat proposal					■																			
5	Seminar						■																		
6	Revisi							■																	
7	Penelitian Lapangan								■	■	■	■	■	■	■	■	■								
8	Bimbingan													■	■	■	■	■	■	■	■				
9	Sidang																					■	■	■	■