

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam perubahan teknologi dan informasi menuntut seluruh komponen untuk senantiasa mengikuti perubahan yang terus terjadi. Perubahan yang terjadi menjadi suatu tantangan yang perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pengolahan perusahaan dalam mengelolah organisasinya. Setiap keadaan yang senantiasa berganti tanpa kita sadari membutuhkan sikap yang benar-benar penuh kehatian-hatian agar pengolahan organisasi segera mungkin melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi agar dapat terus bertahan menghadapi lajunya proses perubahan. Persaingan yang muncul dalam dunia usaha saat ini meuntut semua komponen dalam organisasi selalu mempersiapkan diri terutama kualitas sumberdaya manusianya dalam menghadapi munculnya pesaing-pesaing baru dalam dunia bisnis. Sumber terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka kepada organisasi . Oleh karena itu kemajuan suatu perusahaan dapat ditentukan dari sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja terbaik dari setiap individu karyawan yang memiliki pengetahuan , kemampuan dan pengalaman kerja.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan arti penting dari suatu realita bahwa setiap individu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu organisasi. Sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan atau

organisasi adalah sumber daya manusia yang telah memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi (Handoko, 2015:233). Oleh karena itu, kemajuan suatu perusahaan dapat di tentukan dari sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja terbaik dari setiap individu.

Perusahaan Umum Damri atau Perum DAMRI merupakan salah satu badan usaha milik negara yang mengonsentrasikan bidang usahanya yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia dalam bidang transportasi darat (land transport) dengan berbagai jenis jasa angkutan baik secara jasa angkutan yang bersifat umum maupun khusus sebagai ciri khasnya sebuah perusahaan angkutan darat yang ada di Indonesia, sehingga juga ikut bersaing dengan berbagai perusahaan angkutan darat sejenis di berbagai wilayah atau tempat penyebaran Armada Perum DAMRI tersebut.

Layanan yang diberikan Perum DAMRI adalah Angkutan Bus Kota, Angkutan Antar Kota, Angkutan Travel/Pariwisata, Angkutan Bandara, Angkutan Barang, Angkutan Antar Negara dan Angkutan Keperintisan. Industri jasa transportasi bus DAMRI Bandung Juga memiliki beberapa trayek Seperti dibawah ini :

Tabel 1. 1
Jalur Damri Bandung

NAMA	TRAYEK
DAMRI 1	Cicahem – Cibeureum
DAMRI 2	Ledeng – Leuwi Panjang
DAMRI 5	Elang – Jatinagor via tol Moh Toha
DAMRI 6A	Elang – Jatinagor via Soekarno Hatta
DAMRI 7A	Dipatiukur - Jatinagor via tol Moh Toha
DAMRI 8	Kebon Kelapa – Tanjung Sari
DAMRI 9	Cicaheum – Leuwi Panjang
DAMRI 11	Kebon Kelapa – Leuwi Panjang
DAMRI 15	Cibiru – Kebon Kelapa

Sumber : Perum Damri Cabang Kota Bandung

Pengetahuan menurut Sutrisno dalam Alias dan Serlin Serang (2018:83) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks dan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (Overt behavior). Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang bekerja dengan pengetahuan tinggi merupakan harapan setiap perusahaan karena karyawan yang berpengetahuan dapat bekerja sesuai dengan standard yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan sejenisnya dan tujuan perusahaanpun dapat tercapai.

Segala hal yang diketahui dari proses pembelajaran merupakan pengetahuan, semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan semakin tinggi pula

pengetahuan yang dimiliki. Pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan pun harus sesuai dengan bidang yang ditekuni dengan kata lain jurusan ketika mengambil pendidikan harus sesuai dengan bidang pekerjaan. Pengetahuan merupakan hasil pengindraan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indra yang dimilikinya (mata, hidung, telinga, dan sebagainya). Dengan sendirinya, pada waktu pengindraan sampai menghasilkan pengetahuan tersebut sangat dipengaruhi oleh intensitas perhatian dan persepsi terhadap objek. Sebagian besar pengetahuan seseorang diperoleh melalui indra pendengaran yaitu telinga dan indra penglihatan yaitu mata (Notoatmodjo, 2012).

Selain pengetahuan salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan. Robbins dan Judge dalam Devischa dan Mukzam (2018:109) “Kemampuan merupakan kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.” Kemampuan karyawan menggambarkan kapasitas individu untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan oleh atasan kepadanya. Kemampuan seseorang dilihat dari kemampuan intelektual, kemampuan fisik, kemampuan emosional, dan kemampuan spiritual. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang memiliki kemampuan serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. (Sumarsono, 2004:168)

Selain pengetahuan dan kemampuan, pengalaman kerja karyawan juga berperan dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Beberapa pendapat mengenai definisi pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Sedangkan Menurut Foster dalam Devischa dan Mukzam (2018:109) “Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas atau pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Selanjutnya Marwansyah dalam Wariati dalam jurnal Lita Wulantika (2021) menjabarkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Untuk mengukur pengalaman seorang karyawan digunakan indikator sesuai dengan pendapat Foster dalam Sartika (2015:56) meliputi : Lama waktu/ masa bekerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan Penguasaan terhadap pekerjaan.

Dari berbagai pendapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan keterampilan seseorang pegawai di dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh rentang waktu lamanya seorang menjalani pekerjaan tertentu. Adapun faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja antara lain waktu, frekuensi, jenis kerja, penerapan, dan hasil.

Perusahaan ini juga berkepentingan dengan kinerja karyawan, kinerja akan sangat ditentukan oleh unsur karyawannya oleh karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dengan melihat hasil kerja karyawannya.

Tabel 1. 2
Laporan Kinerja Perum Damri Unit Angkutan Bus Kota Bandung Periode 2018-2020

Tahun	SO (BUS)	RIT	KM	PNP
2018	185	434.702	16.522.157	9.915.596
2019	206	425.076	13.413.075	9.223.23p
2020	133	296.139	8.789.200	4.206.638

Sumber : PERUM DAMRI Cabang Kota Bandung 2020

Keterangan:

SO : Siap Operasi

KM : Kilometer/ Jarak

RIT : Bolak-Balik dalam satu trayek

PNP : Penumpang

Dalam tabel di atas menunjukkan bahwa SO, RIT, KM, dan PNP mengalami fluktuasi dari tahun 2018-2020, dapat dilihat SO, RIT, KM, serta penumpang mengalami penurunan di tiap tahunnya. Penurunan penumpang di tiap tahunnya terjadi menyebabkan standar yang diinginkan perusahaan tidak tercapai. Dengan tidak tercapai standar menyebabkan tidak tercapainya tujuan, karena hal ini disebabkan oleh kurangnya kinerja karyawan.

Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari perusahaan sangatlah penting sebagai penyemangat

pegawai, tata tertib yang diterapkan, suasana kerja yang nyaman dan dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai sangat diperlukan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup bagi perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Menurut (Mangkunegara 2013:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Berhasil atau gagalnya sebuah perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan tersebut, jika karyawan mampu memberikan kinerja terbaik, pasti perusahaan mampu untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Sebaliknya jika karyawan gagal memberikan kinerja terbaik mereka, visi, misi dan tujuan perusahaan akan sulit dicapai dan perusahaan akan sulit bersaing dengan perusahaan lain.

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan Handoko dalam jurnal Edi Wirawan dkk,(2019). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat

meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Rivai Dalam jurnal Edi Wirwana Dkk, (2019) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki.

Tabel 1. 3
Variabel Pengetahuan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Usia dan tingkat pendidikan berpengaruh pada bagaimana orang mengalami jenis pekerjaan ini	100%	0%
2	Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan ini	40%	60%
3	Pengetahuan memeberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan	100%	0%
4	Saya aktif mengajak rekan kerja saya untuk berdiskusi mengenai masalah pekerjaan yang saya kurang mengerti.	80%	20%

Sumber : Survey awal pada Perum Damri Bandung

Berdasarkan table diatas dapat dilihat dari survey kuesioner awal bahwa di situ ada beberapa permasalahan yang terjadi di Perum Damri Bandung mengenai Pengetahuan karyawannya

Bahwa diduga masih adanya karyawan yang berkerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan , dengan sebesar 60%.

Tabel 1. 4
Variabel Kemampuan Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan pekerjaan saya .	100%	0%
2	kemampuan yang dimiliki karyawan perlu diasah dan terus dilatih agar tugas yang diberikan dapat terlaksana dengan mudah	80%	20%
3	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan	40%	60%
4	kemampuan sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi	100%	0%

Sumber : Survey awal pada Perum Damri Bandung

Berdasarkan table diatas dapat dilihat dari survey kuesioner awal bahwa di situ ada beberapa permasalahan yang terjadi di Perum Damri Bandung mengenai Kemampuan karyawannya

Masih ada nya karyawan yang belum menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan, dengan sebesar 60%.

Tabel 1. 5
Variabel Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	semakin lama menjadi saya berkerja, semakin mengerti bagaimana menghadapi entitas atau obyek pemeriksaan dalam memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan.	100%	0%
2	Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja	100%	0%
3	Saya mempunyai pengalaman untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	70%	30%
4	Selama bekerja saya hampir tidak pernah melakukan kesalahan.	20%	80%

Sumber : Survey awal pada Perum Damri Bandung

Berdasarkan table diatas maka dapat dilihat permasalahan yang terjadi pada Perum Damri Bandung mengenai Pengalaman Kerja.

Dapat dilihat dari persentase 80% dari total hasil responden terkait dengan pernyataan Saya pernah melakukan kesalahan dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa diduga hampir semua karyawan yang bekerja pernah melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaannya. diperkuat dengan hasil suatu wawancara dengan pihak perusahaan bahwa adanya karyawan yang bekerja dengan latar belakang pendidikan yang berbeda dengan posisi atau bidang pekerjaannya, kemungkinan besar hal tersebut yang menyebabkan karyawan tersebut melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaannya. belum optimal, sehingga hal tersebut dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Tabel 1. 6
Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya dengan tepat waktu	70%	30%
2	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	100%	0%
3	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	100%	40%
4	Saya dapat menyelesaikan tugas-tugasnya sendiri walau tanpa bantuan teman-teman yang lain	20%	80%

Sumber : Survey awal pada Perum Damri Bandung

Berdasarkan table diatas maka dapat dilihat permasalahan yang terjadi pada Perum Damri Bandung mengenai Kinerja Karyawan

Yang bahwa masih ada beberapa karyawan belum dapat menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa bantuan teman-temain yang lain yaitu sebesar 80% pada Perum Damri Bandung .

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Damri Bandung yang dituangkan dalam usulan penelitian dengan judul **“Pengetahuan,Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Damri Bandung”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Masih adanya karyawan yang latar belakang pendidikan dan pengetahuan tidak sesuai dengan bidang pekerjaan
2. Masih adanya karyawan yang belum menguasai pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan
3. Masih adanya beberapa karyawan yang belum menguasai pengetahuan dan keterampilan, serta penguasaan terhadap pekerjaan.
4. Masih adanya beberapa karyawan yang belum memenuhi kuantitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diteliti di Perum Damri Bandung antara lain:

1. Bagaimana pengetahuan, kemampuan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan di Perum Damri Bandung
2. Bagaimana pengaruh pengetahuan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Perum Damri Bandung
3. Bagaimana besar pengaruh Kemampuan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Perum Damri Bandung
4. Bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Perum Damri Bandung

5. Apakah pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Perum Damri Bandung

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksud untuk mengetahui data-data dan bahan yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan masalah mengenai pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang akan penulis gunakan dalam rangka menyusun laporan skripsi manajemen sumber daya manusia. Dengan diperolehnya data informasi dari penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengetahuan, kemampuan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan di Perum Damri Bandung
2. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Perum Damri Bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Perum Damri Bandung

4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Perum Damri Bandung
5. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Perum Damri Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

Adapun kegunaan akademis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen

Dari penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan tentang ilmu manajemen terutama di bidang sumber daya manusia, dengan adanya ilmu tersebut akan lebih memajukan ilmu manajemen dibidang sumber daya manusia yang sudah bergerak di dunia nyata.

2. Bagi Pihak Lain (Peneliti Lain)

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan untuk masyarakat umum dan dapat juga sebagai bahan referensi dikemudian hari.

3. Bagi Peneliti Sendiri

Hasil penelitian ini mendapatkan sebuah pengalaman bahwa teori dan praktek di dunia nyata itu berbeda, dan mampu menambah wawasan bagi penulis untuk menerapkan di dunia nyata.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu masukan dan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam mengambil keputusan terhadap pentingnya pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Pihak Terkait

Dengan dilakukan penelitian ini dapat menambah wawasan bagi pihak yang terkait dengan penelitian ini. Sehingga mereka mampu mengetahui pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Dalam hal ini penulis melaksanakan penelitian dan pengumpulan data bertempat di Perum Damri Bandung yang berlokasi di Jl. Soekarno-Hatta No.787/1500825 Kota Bandung, Jawa Barat 40163.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai April 2021 sampai dengan Agustus 2021. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

