

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan harus mempunyai suatu sistem untuk mengumpulkan dan memelihara data yang menjelaskan sumber daya manusia, mengubah data menjadi informasi dan menyampaikan informasi tersebut kepada pemakai. Manajemen sistem informasi berarti suatu sistem informasi yang bersifat integratif. Sistem informasi yang integratif adalah suatu sistem dimana semua unit organisasi memiliki suatu kerangka informasi tanggal untuk penggumpulan dan penggunaan informasi yang diperlukan.

Aktivitas organisasi memerlukan berbagai sumber daya, salah satu diantaranya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peran penting sekaligus pemegang kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang direncanakan, sehingga maju mundurnya suatu organisasi akan sangat tergantung sampai seberapa jauh kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut.

Perusahaan memiliki peran penting terhadap perkembangan tenaga kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memperhatikan setiap Sumber Daya Manusia yang diolah untuk melakukan tanggung jawabnya atau proses pencapaian tujuan perusahaan. sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting untuk sumber daya manusia yang berkualitas (Erpurini, 2019).

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Adha et al., 2019). Hal ini dikarenakan kinerja Pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup rumah sakit. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Bila kita lihat fenomena yang terjadi pada PT. Travesindo Multi Elektrik selama 4 (empat) tahun terakhir dimana terjadinya penurunan pada target indikator perencanaan produktivitas.

**Tabel 1. 2
Data hasil produksi PT. Travesindo Multi Elektrik Tahun 2020-2023**

Tahun	Perencanaan Produksi	Target %	Realisasi %	Tidak Terealisasi %
2020	Unit PHTBR	100	58	42
2021	Unit PHTBR	100	60,7	39,3
2022	Unit PHTBR	100	104,5	-
2023	Unit PHTBR	100	94,9	5,1

Sumber : PT. Travesindo Multi Elektrik

Tabel 1.1 menunjukan bahwa realisasi PT. Travesindo Multi Elektrik Tahun 2020-2023. Pada tahun 2020 realisasi produksi di angka 58 %, ini menunjukan bahwa realisasinya sangat rendah sekali. Sedangkan yang tidak terealisasi sebesar 42 %. Pada tahun 2021 realisasi produksi megalami kenaikan sebesar 60,7 %, dan yang tidak terealisasi sebesar 39,3 %. Kemudian pada tahun 2022 jumlah realisasi mengalami kenaikan kembali sebesar 104,5 % artinya realisasi yang dilakukan perusahaan melebihi target perencanaan yang telah ditetapkan. Namun pada tahun 2023 jumlah realisasi kembali mengalami penurunan sebesar 94,9 %, dan yang tidak terealisasi sebesar 5,1 %. Hal ini menunjukkan target yang direncanakan belum terealisasi dengan baik dan mengindikasikan adanya penurunan Kinerja Karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja yang ada pada karyawan PT. Travesindo Multi Elektrik belum terealisasi dengan baik, yang mana kinerja Pegawai tersebut juga dapat dipengaruhi oleh pengaruh Pengalaman Kerja dan juga dapat dipengaruhi Pelatihan Kerja karyawan yang membuat tingkat produktivitas perusahaan tidak bisa mencapai target dari tahun ke tahun.

Berdasarkan pernyataan diatas berarti didalam upaya menciptakan kinerja karyawan pada PT. Travesindo Multi Elektrik terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal pada PT. Travesindo Multi Elektrik yakni tidak tercapainya target yang telah ditentukan. Hal ini dapat disebabkan oleh Keterampilan kerja karyawan dan juga faktor lainnya dalam menjalankan sebuah kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja Pegawai yang efektif.

Menurut (Putri Primawanti & Ali, 2022). Kinerja Pegawai merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh Pegawai berdasarkan peran atau kedudukannya dalam dunia kerja atau organisasi. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi Pegawai operasional dan pendidikan- pendidikan bagi para manajemen perusahaan. Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi paramanajemen perusahaan bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang ada pada setiap manajemen perusahaan.Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti Pengalaman Kerja dan Pelatihan kerja.

Pengalaman kerja adalah pemahaman serta penguasaan pegawai yang dilihat dari lama waktu dia bekerja, tahap pemahaman serta penguasaan yang dimiliki pegawai (Kurniawan & Susanto, 2021)

Menurut (Ilham, 2022) bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut. Pelatihan kerja merupakan suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu untuk melaksanakan tanggung-jawabnya dengan semakin baik sesuai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan (Sylvia & Sitio, 2022).

(Rivaldo et al., 2021), Pelatihan merupakan salah satu upaya peningkatan kemampuan karyawan dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawab yang telah

digariskan oleh organisasi.

Menurut (Permatasari, 2021) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai paparan normatif yang seharusnya terjadi serta harapan-harapan yang menjadi tujuan dan gambaran realita sesunguhnya serta cara empiris menggambarkan fenomena yang sebenarnya terjadi sebagaimana di sampaikan di atas, secara teoritis, penulis mengulas mengenai Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi Kerja sebagai variabel intervening Pada PT. Travesindo Multi Elektrik.

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam kajian-kajian manajemen sumber daya manusia banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Penurunan kinerja pegawai PT. Travesindo Multi Elektrik dalam mencapai target produksi.
2. Kinerja produksi yang tidak sesuai dengan perencanaan perusahaan setiap tahunnya.
3. Rendahnya tingkat realisasi produksi pada tahun 2020 yang hanya mencapai 58 % dari target.
4. Tidak tercapainya target produksi meskipun terdapat kenaikan realisasi

produksi dari tahun ke tahun.

5. Pengaruh pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja yang masih belum optimal.
6. Pelatihan kerja yang belum cukup efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.
7. Keterbatasan keterampilan dan kompetensi kerja karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan.
8. Kurangnya pengembangan kompetensi kerja yang dapat mendukung pencapaian target perusahaan.
9. Kendala internal perusahaan dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia.
10. Perlunya pengelolaan dan pemeliharaan data kinerja karyawan yang lebih terstruktur dan sistematis.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan pengaruh pengalaman kerja (X1), dan pelatihan kerja (X2), sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan kompetensi kerja (Z) sebagai variabel intervening pada PT. Travesindo Multi Elektrik.

1.3 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja pada

PT. Travesindo Multi Elektrik ?

2. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kompetensi kerja pada PT. Travesindo Multi Elektrik ?
3. Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Travesindo Multi Elektrik ?
4. Bagaimanakah pengaruh pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Travesindo Multi Elektrik ?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Travesindo Multi Elektrik ?
6. Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi kerja pada PT. Travesindo Multi Elektrik ?
7. Bagaimanakah pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi kerja PT. Travesindo Multi Elektrik ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui & menganalisis :

1. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja pada PT. Travesindo Multi Elektrik.
2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kompetensi kerja pada PT. Travesindo Multi Elektrik.
3. Pengaruh pengalamn kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Travevsindo Multi Elektrik.
4. Pengaruh pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

Travesindo Multi Elektrik.

5. Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Travesindo Multi Elektrik.
6. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi kerja pada PT. Travesindo Multi Elektrik.
7. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi kerja pada PT. Travesindo Multi Elektrik

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan pengkajian di bidang Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dan seluruh jajaran khususnya di lingkungan kantor PT. Travesindo Multi Elektrik dalam merumuskan kebijaksanaan di dalam meningkatkan kinerja para karyawan.

3. Bagi Penulis

Untuk menerapkan konsep dan teori yang telah penulis dapatkan selama perkuliahan ke dalam dunia praktisi/penelitian di dalam manajemen Sumber Daya Manusia.

4. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya

khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.