

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan bisnis di bidang industri kini sangat meningkat, dengan semakin banyaknya teknologi baru yang canggih membuat semakin banyaknya perusahaan baru yang akan berdiri serta bersaing pada perusahaan –perusahaan yang telah berdiri lama. Pada perusahaan tersebut sumber daya manusia merupakan komponen paling utama dalam memanfaatkan, mengatur dan mengelola karyawannya agar mampu bekerja secara maksimal dan baik untuk mencapai keinginan perusahaan.

Untuk itu sumber daya manusia di perusahaan harusnya dikendalikan dengan cara yang professional agar terbentuk kesesuaian antara kebutuhan karyawan dengan kemampuan serta harapan organisasi, dan perusahaan juga menginginkan semua karyawannya mampu bekerja dengan benar dan memiliki kompetensi kerja yang besar, agar apa yang menjadi keinginan organisasi secara keseluruhan akan lebih cepat terwujud.

Perusahaan harus mampu memilih sumber daya manusia yang memiliki kekuatan kerja yang besar yang dapat berperan aktif secara efektif dalam bekerja. Melihat persaingan di dunia kerja yang semakin ketat pastinya sangat memacu perusahaan agar terus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat menciptakan produk yang bagus yang tidak mengecewakan konsumen dengan kemampuan yang mereka miliki. Kinerja karyawan dipengaruhi pada beberapa faktor diantaranya yaitu pengalaman kerja.

Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang harus disesuaikan dengan keahlian yang dia miliki. Menurut (Henny, 2019) Pengalaman kerja adalah keahlian serta pemahaman yang telah dikuasai dan dimiliki karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dengan bagus dan benar.

Dengan dimilikinya pengalaman kerja maka karyawan diharapkan mampu memberikan kinerja yang baik. Semakin banyak pengalaman kerja karyawan, maka akan semakin mahir menjalankan tugasnya serta semakin bagus pola pikir dan perilaku untuk menggapai tujuan yang telah diterapkan. Dengan adanya pengalaman kerja, maka orang tersebut akan lebih mudah memahami bagaimana kondisi saat bekerja, bagaimana melakukan pekerjaan itu dengan benar tanpa harus bingung. Maka dari itu pihak perusahaan harus lebih kompeten memilih karyawan yang benar-benar memiliki pengalaman kerja sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan.

Kompetensi karyawan juga sangat penting untuk meningkatkan perkembangan perusahaan. Menurut (Dhamayantie & Fauzan, 2017) kompetensi adalah sejumlah keterampilan, pemahaman, pengalaman, dan sikap yang dibutuhkan seseorang dalam melakukan pekerjaannya untuk keefektifan kinerja yang maksimal. Faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi adalah nilai-nilai, keterampilan dan karakteristik seseorang. Dengan adanya kompetensi, maka pekerjaan yang kita lakukan akan dapat berjalan dengan baik. Apabila terdapat suatu masalah, pastinya orang tersebut akan lebih mampu dan paham bagaimana cara mengatasinya dengan berfikir logis sesuai kompetensi yang dimiliki. Orang yang berkompeten juga harus memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dan ini juga merupakan salah satu hal sebagai peningkatan kinerja karyawan.

Menurut (Malau & Wasiman, 2020) disiplin kerja adalah kemauan seseorang dalam mematuhi kaidah-kaidah atau aturan yang telah diterapkan disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik dapat berpengaruh dalam mewujudkan harapan perusahaan, sementara disiplin yang menurun akan sangat berpengaruh pada *output* yang akan dihasilkan dan tentunya memperlambat dalam mewujudkan harapan perusahaan.

Sikap disiplin di dalam suatu perusahaan sangatlah penting diterapkan supaya para karyawan yang berada di lingkungan perusahaan tersebut bersedia dengan tulus untuk menaati dan mematuhi semua aturan yang berlaku tanpa adanya paksaan, namun apabila ada yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan tersebut maka pelanggar harus bersedia menerima sanksi dari pihak perusahaan. Dengan dimilikinya disiplin kerja yang tinggi, maka hasil dari kinerja karyawan pun pasti tidak akan sia-sia.

Menurut (Marta & Wijayati, 2018) Kinerja adalah suatu hal yang harus dilaksanakan seperti produk atau jasa yang diperoleh dan diserahkan oleh satu orang atau sekelompok orang yang memperlihatkan target kinerja yang akan dicapai. Suatu pekerjaan memiliki persyaratan tertentu agar dapat dilaksanakan untuk mewujudkan tujuan yang dikatakan sebagai standar pekerjaan (*job standart*). Dengan dimilikinya kinerja karyawan yang bagus, perusahaan diinginkan bisa untuk berkompetisi pada perusahaan asing agar bisa dikatakan bahwa perusahaan benar-benar memiliki kinerja karyawan yang berkualitas.

PT Amtek Engineering Batam merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri yang berlokasi di *Cammo Industrial Park* Batam Centre yang memproduksi barang-barang elektronik *metal/plastic*.

Dalam upaya memenuhi permintaan *customer*, PT Amtek Engineering Batam selalu berusaha untuk membuat kinerja karyawan semakin meningkat agar dapat memperoleh hasil yang baik dan tidak mengecewakan *customer*. Maka dari itu perusahaan harus mampu memilih pegawai yang mempunyai pengalaman kerja setara pada apa yang dibutuhkan perusahaan.

Karyawan yang diterima di PT Amtek Engineering Batam masih saja melakukan penerimaan pada karyawan yang memiliki pengalaman kerja tertentu, namun ditempatkan pada posisi kerja yang berbeda. Perbedaan pengalaman kerja dengan posisi yang ditempatkan itu sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana karyawan tersebut belum mahir dan belum paham apa yang harus dikerjakan, padahal karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang sesuai dan ditempatkan pada posisi kerja yang sesuai pengalamannya saja masih harus dilakukan pelatihan walaupun sudah memiliki kemampuan dasar dari pengalamannya. Karna itu akan membuat hasil dari proses kerja berkurang karna dalam memberikan pelatihan kepada karyawan dibutuhkan waktu yang cukup lama. Salah satunya dapat di lihat pada posisi kerja bagian *QA Inspector*.

Dimana pada PT Amtek Engineering Batam menerima karyawan yang memiliki pengalaman kerja Operator tetapi ditempatkan pada bagian *QA Inspector*. Dapat di lihat pada tabel 1.1 di bawah ini jumlah karyawan dengan pengalaman kerja operator yang ditempatkan pada posisi kerja *QA Inspector* pada PT Amtek Engineering Batam.

Tabel 1.1
 Jumlah Karyawan Dengan Pengalaman Kerja Operator Yang
 Ditempatkan Pada Posisi Kerja Bagian Departemen
QA Inspector PT Amtek Engineering Batam

Bulan	2017	2018	2019
Januari	4	3	4
Februari	6	5	2
Maret	5	2	5
April	3	4	4
Mei	4	5	2
Juni	2	6	3
Juli	8	4	1
Agustus	9	2	4
September	7	3	3
Oktober	3	4	2
November	4	5	4
Desember	2	3	3
Total	57	46	37

Sumber Data : Di olah penulis dari PT Amtek Engineering Batam 2020.

Melalui tabel tersebut bisa disimpulkan bahwa penerimaan jumlah karyawan dengan pengalaman Operator tetapi ditempatkan pada posisi *QA Inspector* PT Amtek Engineering Batam dari tahun 2017 sampai tahun 2019 memang mengalami penurunan penerimaan, namun ada baiknya apabila penerimaan karyawan harus sesuai dengan pengalaman dan posisi kerja yang dibutuhkan. Berdasarkan observasi yang dilakukan kepada salah satu HRD PT Amtek Engineering Batam penurunan penerimaan Operator sebagai *QA Inspector* dari tahun ke tahun itu dikarenakan kemampuan yang dimiliki karyawan kurang maksimal, dibutuhkan waktu yang lumayan lama agar bisa menjadikan karyawan tersebut mahir bekerja di bidang *QA Inspector*. Kurangnya pengalaman kerja pasti sangat mempengaruhi kinerja karyawan dimana karyawan tersebut kurang mengerti akan tanggung jawab dan bagaimana cara melakukan pekerjaannya.

Namun, dengan kondisi sedikitnya pelamar yang memiliki pengalaman *QA Inspector*, dan padahal perusahaan sangat membutuhkan karyawan di posisi tersebut, maka perusahaan mengambil kebijakan untuk menerima operator sebagai *QA Inspector*.

Pengalaman kerja yang diterima oleh PT Amtek Engineering Batam juga disesuaikan dengan kompetensi yang dimiliki karyawan, melihat bagaimana kemampuan mereka dalam bekerja. Upaya PT Amtek Engineering Batam untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki karyawan yang tidak sesuai dengan pengalaman kerjanya pastinya akan lebih sulit untuk melatihnya dikarenakan belum adanya pengalaman kerja yang mereka miliki.

Namun hal itu bisa di lihat dari segi keterampilan, pengetahuan dan perilaku karyawan dengan memberikan pelatihan- pelatihan khusus yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Seperti *QA Inspector*, di mana pada posisi ini karyawan harus mampu mengecek barang secara visual tanpa harus menggunakan alat.

Karyawan harus di latih bagaimana cara bekerjanya, dilatih menggunakan *Microscope* yaitu kaca pembesar untuk melihat *reject* kecil yang terdapat pada produk dan berikan panduan yang sesuai prosedur perusahaan, agar kompetensi yang dimiliki karyawan nantinya tidak meleset dari peraturan yang telah ditetapkan dan karyawan pun bisa bertanggungjawabkan hasil dari kinerjanya. Dengan kompetensi yang telah dimiliki karyawan, maka apabila terjadi suatu masalah, karyawan bisa mengambil langkah bagaimana cara menyelesaikan masalah tersebut. PT Amtek Engineering Batam pasti menginginkan karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi serta tanggung jawab yang penuh dalam bekerja.

Disiplin pada saat bekerja telah ditentukan oleh perusahaan seperti melaksanakan standar kerja dengan baik, mematuhi tata tertib masuk jam kerja pada pukul 07.00 WIB – 15.00 WIB, dengan waktu istirahat selama 1 jam dari pukul 12.00 WIB – 13.00 WIB. Adapun tingkat Absensi karyawan pada PT Amtek Engineering Batam dari tahun 2017 sampai tahun 2019 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Absensi Karyawan Pada PT Amtek Engineering Batam

KETERANGAN	2017	2018	2019
Terlambat Masuk	21	15	11
Alpa	8	7	5
Izin	13	14	12
Sakit	11	9	10
Jumlah Karyawan	53	45	38

Sumber Data : Di olah penulis dari PT Amtek Engineering Batam 2020

Dari tabel di atas kelihatan bahwa setiap tahunnya karyawan masih banyak yang datangnya terlambat, karyawan dengan keterangan alpa setiap tahunnya mengalami penurunan itu disebabkan karyawan lebih memilih izin kerja dibanding dengan alpa, karena apabila karyawan alpa, maka gaji karyawan akan di potong dan juga sangat berpengaruh terhadap penyambungan kerja karyawan apabila mereka masih bekerja secara kontrak. Karyawan yang sakit dan ijin pun setiap tahunnya masih belum mengalami penurunan, masih saja banyak karyawam yang ijin dan sakit dari tahun 2017 sampai tahun 2019. Dari tabel tersebut kedisiplinan karyawan PT Amtek Engineering Batam termasuk masih kategori kurang disiplin. Masih banyak karyawan yang masih kurang disiplin serta kurang memiliki kemauan akan kewajibannya, sehingga sulit untuk mengkordinir rencana yang tertera sebagai awal dalam pengembangan kinerja karyawan.

Maka penting dilakukan pengontrolan dari pemimpin yang lebih, supaya disiplin kerja karyawan jauh lebih bagus serta mampu membangkitkan kinerja karyawan dengan mentaati aturan yang berlaku.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amtek Engineering Batam”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penerimaan karyawan dengan pengalaman kerja yang berbeda yaitu Operator tetapi ditempatkan pada posisi kerja *QA Inspector*.
2. Memberikan pelatihan kepada karyawan yang memiliki kompetensi yang berbeda dengan pengalaman yang dimilikinya
3. Melakukan pelatihan kepada karyawan yang membutuhkan waktu yang cukup lama agar karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan baik
4. Kurangnya tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan dalam melakukan pekerjaan dikarenakan masih banyak karyawan yang terlambat masuk kerja, yang izin kerja dan yang sakit.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih mendalam maka peneliti perlu membatasi permasalahan menjadi beberapa poin sebagai berikut :

1. Penelitian ini berkaitan dengan pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam
2. Data yang digunakan adalah karyawan yang bekerja pada bagian *QA Inspector*
3. Objek penelitian ini adalah PT Amtek Engineering Batam

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam ?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam ?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam ?
4. Adakah pengaruh pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam
2. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam

3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam
4. Mengetahui pengaruh pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat mendorong, memotivasi, dan memperluas pemahaman, khususnya yang berkaitan dengan masalah atau kendala yang penulis teliti.

1.6.2 Manfaat Praktis

Adapun beberapa manfaat praktis yang dapat diperoleh bagi berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong perusahaan dalam meningkatkan pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta memenuhi atau memperbaharui kelemahan-kelemahan yang ada melalui kritik dan saran bagi PT Amtek Engineering Batam.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan dan pengalaman penulis dalam mengaplikasikan atau mempraktekkan ilmu yang telah didapatkan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan kepada seluruh mahasiswa dan mahasiswi Universitas Putera Batam serta dapat melengkapi referensi karya ilmiah yang dapat dijadikan sebagai sumber informasi pada masa yang akan datang.