

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Dibandingkan dengan faktor lain, sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga. Oleh karena itu dalam menunjang pemanfaatan sumber daya manusia guna dapat menciptakan keunggulan yang kompetitif, maka setiap karyawan harus memiliki skil atau keterampilan dalam menangani setia pekerjaan.

Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam menentukan maju dan berkembangnya organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia didalanya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia. Setiap organisasi perlu meningkatkan sumber daya manusianya supaya kinerja yang dihasilkan meningkat, karena organisasi yang maju adalah organisasi yang menampilkan kinerja yang baik.

Pengetahuan merupakan faktor penting bagi organisasi untuk mengembangkan kemampuan dan daya saingnya untuk mendayagunakan pengetahuan secara optimal perlu dilakukan pengelolaan pengetahuan secara optimal. Namun, terdapat indikasi kelemahan, banyak manajer dalam mengelola pengetahuan dalam organisasi (Wibowo, 2016).

Pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan pun harus sesuai dengan bidang yang ditekuni. 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).

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman (Thoha, 2011). Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang baik sangat menunjang tercapainya visi dan misi perusahaan untuk maju dan berkembang pesat. Kemampuan merupakan potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat sesuai dengan metode atau standar kerja yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugasnya. Jika tujuan perusahaan tidak tercapai maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Adul & Kumara (2018) kemampuan mempunyai hubungan dengan tugas atau pekerjaan, yang berarti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan yang diharuskan dan atas dasar ketentuan yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meakukan pekerjaan memerlukan kemampuan sehingga dapat

mendukung dan melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya dapat menghasilkan barang dan jasa sesuai yang diharapkan.

Menurut Ratu dan Adolfina (2019) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama akan memiliki jenjang karir lebih baik, baik dalam pengetahuan maupun kemampuan yang diperoleh karyawan dari pengalaman kerja tersebut. Pengalaman kerja adalah suatu dasar seseorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggungjawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2016).

Research Gap dalam penelitian Alias dan Serang (2018) meneliti tentang pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini mencoba menambah variabel kemampuan kerja. Jadi jelas penelitian sekarang menambah variabel yaitu pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dibuat beberapa rumusan masalah diantaranya, sebagai berikut.

1. Apakah pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

#### 1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan perbandingan antara teori dengan praktik, selain itu juga dapat dimanfaatkan sebagai bahan penulisan lebih lanjut pada bidang yang sama.

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai latihan dalam penerapan ilmu pengetahuan yang penulis terima di bangku perkuliahan.
- b. Sebagai pengalaman tentang cara menganalisis pengaruh variabel pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja.

## **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Untuk lebih mempermudah dan juga memberikan gambaran yang lebih jelas maka dalam penelitian ini terbagi dalam lima bab yang akan disusun dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini membahas mengenai Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penelitian.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas mengenai tinjauan pustaka atau teori-teori yang mengulas tentang variabel-variabel yang diteliti.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini mengurai mengenai jenis penelitian, sifat penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, metode analisis data.

### **BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini mengurai mengenai profil perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini mengurai mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.