

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. LATAR BELAKANG

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Elbadiansyah, 2019). Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*) (Veithzal Rivai, 2006).

Kegiatan produksi merupakan kegiatan yang menghasilkan barang dan jasa, kemudian dikonsumsi oleh para konsumen. Dalam sebuah organisasi diatur bagaimana strategi dan perencanaan arah

dan tujuan sebuah organisasi. Pentingnya arah dan perencanaan sebuah organisasi sudah disiratkan oleh

Allah sang Maha Pengatur segala sesuatu di alam ini seperti dalam QS Ali Imran (3): 173 berikut:

لَهُمُ النَّاسُ إِنِّ النَّاسَ قَدْ جَمَعُوا لَكُمْ فَاخْشَوْهُمْ فَزَادَهُمْ إِيمَانًا

لَّذِينَ قَالَ

حَسْبُنَا اللَّهُ وَنِعْمَ الْوَكِيلُ

وَقَالُوا

Artinya: “(yaitu) orang-orang (yang menaati Allah dan Rasul) yang kepada mereka ada orang-orang yang mengatakan: “Sesungguhnya manusia telah mengumpulkan pasukan untuk menyerang kamu, karena itu takutlah kepada mereka”, Maka perkataan itu menambah keimanan mereka dan mereka menjawab: “Cukuplah Allah menjadi penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik pelindung” [Q.S Ali Imran; 173] (Departemen Agama RI Al-Qur'an dan terjemahnya).

Dalam ayat ini, umat Islam dinasihatkan untuk menunjukkan kemampuan mereka di bawah penjagaan dan pemeliharaan Allah yang merupakan pengatur dan pengurus terbaik bagi seluruh urusan (Yulia Hafizah, 2017).

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. (Bintoro & Daryanto, 2017). Kinerja merupakan suatu

fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. (Veithzal Rivai, 2006).

Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011: 136) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan (Lijan Poltak Sinambela, 2012). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor namun dalam penelitian ini lebih ditekankan pada variabel antara lain menurut Sutermeister (1999) terdiri dari pelatihan, kemampuan dan pengalaman kerja (Bintoro & Daryanto, 2017).

Pelatihan adalah serangkaian yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Menurut Departemen Pendidikan Nasional (2009: 2), pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pentingnya pelatihan adalah untuk meningkatkan kompetensi dan dipertahankannya SDM yang kompeten.

“Sedangkan menurut Gibson dalam Swanto (2003:35) “Kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan. “Kemampuan memiliki hubungan dengan kemampuan fisik dan kemampuan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. (Decky & Djudi, 2018)

Kemampuan atau *ability* menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan oleh seseorang sekarang ini. kemampuan menyeluruh individu pada dasarnya dibentuk oleh dua kelompok faktor penting: *Intellectual* dan *Physycall Abilities*.

*Intellectual Ability* atau Kemampuan Intelektual adalah kepastian untuk melakukan aktivitas mental. Setiap pekerjaan mempunyai tuntutan terhadap kemampuan intelektual yang berbeda. Dalam pekerjaan yang menuntut lebih banyak proses informasi, semakin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal diperlukan untuk mewujudkan keberhasilan pekerjaan..

*Physical ability* atau kemampuan fisik oleh Greenberg dan Baron (2003: 105) hanya menyebutkan sebagai tipe *physical ability* adalah: (a) *strength*, sebagai kapasitas untuk menggunakan fisik terhadap berbagai objek, (b) *flexibility*, sebagai kapasitas menggerakkan

badan seseorang dengan cara tangkas, (c) *stamina*, sebagai kapasitas untuk memikul aktivitas fisik selama memperpanjang periode, (d) *speed*, sebagai kemampuan untuk bergerak cepat (Wibowo, 2013).

Variabel ketiga yang memengaruhi kerja karyawan yaitu pengalaman kerja yang menurut Foster (2001: 40) "Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas atau pekerjaan dan telah dilaksanakannya dengan baik. (Decky & Djudi, 2018).

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa seorang karyawan yang bekerja di suatu organisasi perlu dilakukan penilaian dengan tujuan dapat diketahui sejauh mana karyawan tersebut telah menjalankan tugasnya dan sejauh mana kelemahan yang dimiliki untuk diberi kesempatan memperbaikinya. Salah satu alasan adalah bahwa penilaian kinerja diperlukan untuk memvalidasi alat pemilihan atau mengukur dampak dari program pelatihan. Alasan kedua bersifat administratif untuk membantu dalam membuat keputusan mengenai kenaikan gaji, promosi, dan pelatihan. Alasan yang lain adalah untuk menyediakan timbal balik bagi karyawan untuk membantu mereka meningkatkan kinerja mereka saat ini dan merencanakan karir di masa mendatang (Irham Fahmi, 2016)

Salah satu perusahaan yang mampu bertahan dalam dunia bisnis dimana tidak terlepas oleh peran kinerja karyawannya adalah PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri adalah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kayu lapis dan pembangkit listrik tenaga uap (*Boiler*) yang hanya digunakan untuk keperluan industri sendiri. PT. PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri terletak di Jln. Trisakti kompleks UKA kelurahan Basirih kecamatan Banjarmasin barat kota Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan. Berdiri sejak 24 Januari 1980 dan mulai produksi secara komersial pertama pada bulan Agustus tahun 1982 berupa Veneer basah (*green Veneer*) sejumlah 3.000 m<sup>3</sup>. Pada tahun yang sama tepatnya tanggal 20 Juni 1982 PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri mulai mempublikasikan proses produksinya kepada pengusaha atau konsumen di Banjarmasin. Pemerintah Republik Indonesia memberikan persetujuan terhadap proses produksi komersial kepada PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri pada tanggal 1 Agustus 1982. Dengan persetujuan tersebut perusahaan melakukan ekspor perdana hasil produksi *plywood* pada bulan Agustus 1982 sebanyak 2.000 m<sup>3</sup>. Negara pertama ekspornya adalah Hongkong.

Sejalan dengan perkembangan usaha dan bahan baku log PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri dapat mengembangkan usahanya

dengan memproduksi *Plywood, Block Board, dan Laminated Board*. PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri sampai sekarang sudah mempunyai 9 line pengupas bahan baku. Pemasaran produk yang dihasilkan sudah mencakup negara di Asia, Eropa dan Amerika. Negara-negara tersebut antara lain Jepang, Korea, RRC, Hongkong, Mexico, Jerman, Belgia, Taiwan, Singapura, Malaysia, USA, Filipina dan Vietnam.

Untuk menjamin kualitas produk Konsumen PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri juga mempunyai beberapa sertifikat yang telah diakui dunia, antara lain:

1. *JAS Ordinary Panel*
2. *California Air Resources Base (CARB)*

Selain sertifikat tersebut, PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri juga menjalankan sistem manajemen mutu ISO 9002 pada tahun 1997 dan Sistem manajemen lingkungan 14001 mulai tahun 1999.

PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri memiliki karyawan sebanyak 2.272 orang, dimana karyawannya lebih dominan laki-laki dengan jumlah 1480 dan perempuan 792, dengan target hasil produksi perbulan. Untuk karyawan pada bagian produksi sendiri dibagi ke beberapa bagian seperti *HR. ROTARY, HR. C. COMPOSSER, HR.*



*ASSEMBLING, HR. FACE BACK.* Dalam hal upah perusahaan memberikannya berdasarkan jam kerja dan bulanan, untuk jam kerja terbagi 2 yaitu shift siang (06.00 s/d 18.00) dan shift malam (18.00 s/d 06.00)

Sebagai perusahaan yang masih mampu bersaing hingga saat ini tidak terlepas dari kinerja karyawannya dalam menghasilkan barang produksi. Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawannya hal-hal yang perlu diperhatikan seperti pelatihan, kemampuan dan pengalaman kerja.

a. Pelatihan

PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri dalam mengelola sumber daya manusia di perusahaannya yaitu dengan memberikan pelatihan. Tujuan diberlakukannya pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja para karyawan, menambah keterampilan serta kemampuan mereka dalam bekerja, juga bisa menambah pengalaman dalam bekerja. Tetapi pada bagian produksi memiliki pelatihan tersendiri untuk meningkatkan kinerja mereka seperti pelatihan teori dan praktik dalam pemahaman penggunaan teknologi yang disediakan. Misalnya dalam pelatihan teori PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri memberikan pengenalan dan

penjelasan tentang bagaimana penggunaan mesin-mesin yang telah disediakan. Sedangkan pelatihan praktik yaitu dengan menunjukkan secara langsung bagaimana penggunaan mesin-mesin produksi sekaligus memberikan pemahaman keselamatan penggunaan mesin-mesin tersebut untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan. Untuk menjaga keselamatan dalam bekerja PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri memberikan alat pelindung seperti helm, masker, dan sarung tangan saat bekerja.

b. Kemampuan

PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri memiliki standar tersendiri untuk kemampuan yang diberlakukan dalam perusahaannya. Sebagaimana bentuk perusahaan ini yang bergerak di bidang penghasil kayu lapis, *block board* dan *laminated board* sehingga perusahaan menginginkan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan/*skill* yang baik dalam bekerja terutama pada bidang produksinya. Bagaimana dari awal berdirinya perusahaan ini sampai sekarang yang terus mengalami perkembangan yang baik itu berarti PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri dianggap sudah memiliki tenaga kerja dengan kemampuan yang sesuai dengan standar perusahaan. Dimana dalam bekerja mereka mampu menyelesaikan tugas yang diberikan yaitu menghasilkan produk

yang ditargetkan oleh perusahaan setiap bulannya dan dengan kemampuan yang dimiliki mereka mampu menggunakan mesin-mesin produksi tanpa membahayakan diri mereka. Kemampuan tersebut seperti : memiliki pengetahuan terhadap pekerja yang sedang dijalani, mampu bekerja dengan cepat, tepat dan teliti, mampu menghasilkan produk yang sudah ditentukan setiap harinya dan mampu menjaga keselamatan diri saat bekerja. Hal ini yang sangat diutamakan oleh perusahaan terhadap karyawannya, karena PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kayu lapis sehingga ketelitian dalam bekerja sangat diutamakan karena selain dianggap mampu dalam bekerja hal ini juga mampu menjaga keselamatan diri saat bekerja.

c. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yang diberlakukan oleh PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri terhadap karyawannya yaitu menginginkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang banyak sehingga mampu bekerja dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Khususnya pada bagian pada bagian produksi dimana jika saat bekerja karyawan yang tidak memiliki pengalaman atau kurang pengalaman mereka akan kesulitan menjalankan pekerjaannya. Berbanding terbalik dengan karyawan yang memiliki memiliki

banyak pengalaman kerja terutama dalam bidangnya dia mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan rapi tidak merasa kesulitan saat bekerja karena sudah terbiasa dengan apa yang dikerjakan dan mampu menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan. Selain itu mereka juga diberikan tugas yang berbeda dengan pekerjaan yang mereka jalani hal itu agar mereka pengalaman pada bidang lain tidak hanya pada bidang sendiri, tujuannya agar saat karyawan dipindahkan ke bidang yang lain mereka sudah memiliki pengalaman terhadap pekerjaan tersebut. Berdasarkan banyaknya pengalaman yang dimiliki para karawan mereka bisa belajar dari kesalahan/kekurangan atas apa saja yang pernah dilakukan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dalam bekerja.

Alasan PT. Wijaya Tri Utama Plywood Industri dipilih sebagai objek penelitian karena perusahaan ini merupakan perusahaan plywood terbesar di Kalimantan. Mampu bertahan hingga saat ini dan dengan masih adanya perusahaan *plywood* ini di Banjarmasin akan lebih memudahkan masyarakat sekitarnya untuk menemukan barang yang diproduksi yaitu *plywood*. Hal ini tidak lepas peran perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Seperti bagaimana pelatihan yang diberikan, kemampuan dan pengalaman kerja yang

dimiliki oleh karyawan. Jadi, sehubungan dengan pengukuran pelatihan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Wijaya Tri Utama Plywood Industri Banjarmasin”**. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seperti apa kinerja karyawan diperusahaan tersebut.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang diuraikan, maka masalah dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan, kemampuan dan pengalaman kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri Banjarmasin?
2. Apakah pelatihan, kemampuan dan pengalaman kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri Banjarmasin?

## **C. Tujuan Masalah**

Sesuai dengan masalah yang telah diuraikan diatas, maka maksud dan tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Kemampuan dan Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wijaya Tri Utama Plywood Industri Banjarmasin secara simultan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Kemampuan dan Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wijaya Tri Utama Plywood Industri Banjarmasin secara parsial.

## **D. Kegunaan Penelitian**

Dari penelitian yang dilakukan ini, maka diharapkan berguna untuk:

1. Sebagai bahan informasi untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pemahaman bagi penulis khususnya dan bagi pembaca mengenai Pengaruh Pelatihan, Kemampuan dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wijaya Tri Utama Plywood Industri Banjarmasin.
2. Acuan untuk rujukan bagi kalangan akademisi, khususnya bagi peneliti lain yang ingin meneliti masalah ini dari aspek lain.
3. Menambah khazanah literatur perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin pada umumnya serta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah khususnya.

#### **E. Definisi Operasional**

Untuk menghindari terjadinya kesalahan di dalam memahami maksud dari judul penulis memberikan gambaran terkait dengan definisi operasional yang berkenaan dengan judul penelitian ini sebagai berikut:

##### **1. Pelatihan**

Menurut Departemen Pendidikan Nasional (2009: 2), pelatihan

adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelatihan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pelatihan seperti apa yang diberikan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini pula yang diterapkan oleh PT. Wijaya Tri Utama Plywood Industri Banjarmasin untuk terus meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pelatihan teori maupun praktik. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan baru maupun lama dengan materi dan waktu yang sudah ditetapkan. Misalnya, seperti pelatihan penggunaan mesin produksi, pemilihan barang yang akan diproduksi juga dalam hal menjaga keselamatan dalam bekerja. Karena dari pelatihan karyawan mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan, memperbaiki kinerja juga lebih bisa menyesuaikan diri terhadap pekerjaan yang sedang dijalani.

## 2. Kemampuan

Menurut Gibson dan Swanto (2003:35) "Kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan. (Decky & Djudi, 2018). Kemampuan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan seperti apa yang harus dimiliki oleh karyawan yaitu mereka mampu menyelesaikan pekerjaan yang



diberikan. Seperti halnya kemampuan yang sudah ditetapkan oleh PT. Wijaya Tri Utama Plywood Industri Banjarmasin. Misalnya karyawan memiliki kemampuan yang cepat dalam menguasai pekerjaan, mampu berpikir cepat untuk menyelesaikan pekerjaan, mampu memproduksi barang yang diberikan dengan rapi dan teliti, dalam hal utama dalam produksi yaitu karyawan mampu menggunakan mesin-mesin produksi yang disediakan Hal ini dimaksudkan agar mereka diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dan hasil yang didapat sesuai apa yang diinginkan oleh PT. Wijaya Tri Utama Plywood Industri Banjarmasin.

### 3. Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2001: 40) "Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas atau pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. (Decky & Djudi, 2018). Pengalaman kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja yang dilihat dari berapa lama karyawan bekerja juga dari seberapa banyak kesalahan yang mereka lakukan dalam bekerja. Hal itu pula yang diinginkan oleh PT. Wijaya Tri Utama Plywood Industri Banjarmasin dimana dari Dimana karyawan yang memiliki banyak

pengalaman mereka bisa meminimalisir kesalahan dalam bekerja, lebih menguasai bidang pekerjaan yang sedang dijalani, memiliki pengalaman dalam mengatasi masalah pekerjaan, dan dari pengalaman kerja karyawan akan lebih mengedepankan sikap professional.

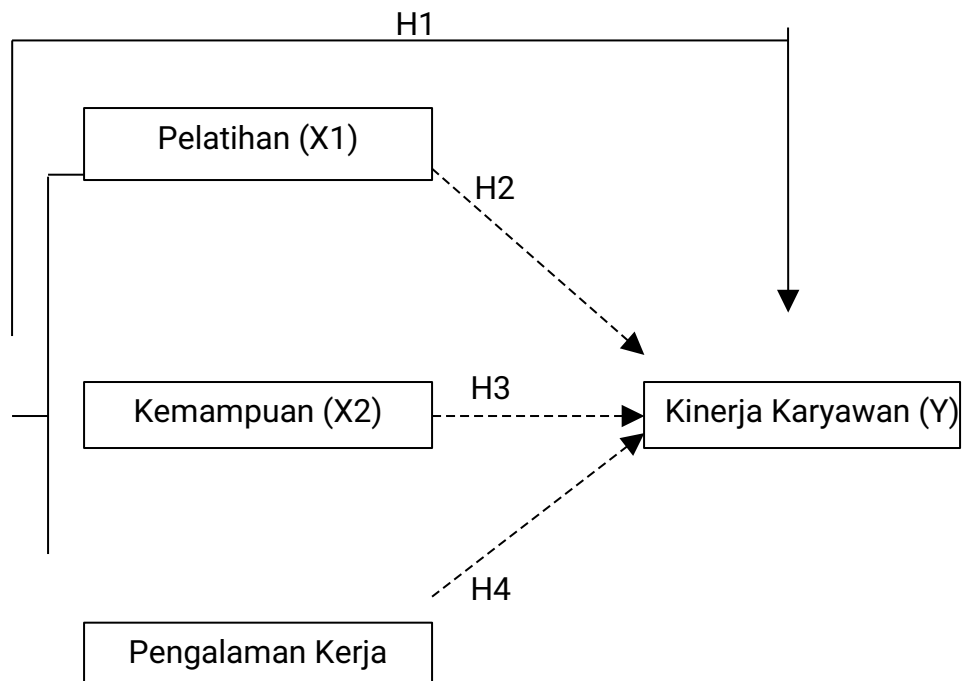
#### 4. Kinerja Karyawan

Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011: 136) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Lijan Poltak Sinambela, 2012). Kinerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seberapa baik kinerja karyawan yang dimiliki terhadap pekerjaan yang sedang dijalani karena dari kinerja karyawan ini dapat dilihat apakah karyawan sudah mampu melaksanakan pekerjaan, PT. Wijaya Tri Utama Plywood Industri Banjarmasin sudah memberikan ketetapan terhadap hasil produksi setiap harinya. Misalnya karyawan tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri maupun bersama, lebih teliti saat bekerja baik saat memproduksi juga dalam memilih bahan yang akan diproduksi dengan maksud mengetahui apakah bahan tersebut layak untuk diproduksi.

#### **F. Kerangka Pemikiran**

Kerangka berpikir digunakan sebagai acuan agar peneliti memiliki arah dan tujuan penelitian yang sesuai apa yang ingin diteliti. Kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut:

### Skema Kerangka Berpikir 2.1



( Sumber: Data diolah berdasarkan teori, Fitriani, 2020)

### G. Hipotesis Penelitian

Untuk mengetahui kinerja karyawan yang dilihat dari bagaimana pelatihan, kemampuan dan pengalaman kerja karyawan

yaitu dengan cara parsial dan simultan, seperti :

1. Pengaruh pelatihan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

$H_0$  : Diduga bahwa pelatihan, kemampuan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_4$  : Diduga bahwa pelatihan, kemampuan dan pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian Wungow dan Adolfina (2018) diperoleh hasil bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari hasil ini maka dapat dibuat hipotesis:

$H_0$  : Diduga bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_1$  : Diduga bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian Decky dan Djudi (2018) diperoleh hasil

bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kinerja karyawan. Maka dari hasil ini dapat dibuat hipotesis:

$H_0$  : Diduga bahwa kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_2$  : Diduga bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian Decky dan Djudi (2018) diperoleh hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari hasil ini dapat dibuat hipotesis:

$H_0$  : Diduga bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_3$  : Diduga bahwa pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### a. Pelatihan

PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri dalam mengelola sumber daya manusia berusaha untuk memenuhi fasilitas yang diperlukan oleh tenaga kerjanya. Fasilitas yang diberikan perusahaan adalah sebagai berikut:

## 1. Pengembangan Diri

### a. Pelatihan internal

- Pelatihan *Training* QC dan *training* bengkel untuk calon staf dan operator
- *Meeting* penyampaian rencana kerja dan hasil kerja kepada seluruh karyawan setiap awal kerja

### b. Pelatihan eksternal

- Pelatihan prosuktivitas
- Pelatihan PPBN di Rindam VI Tanjungpura
- Pengiriman pelatihan kerja ke luar negeri (Jepang, China)
- Pelatihan eksternal lainnya yang dibutuhkan demi kemajuan perusahaan.

## 2. Untuk kesejahteraan karyawan

### a. Telah dibentuk SPSI

### b. BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan

### c. K3

- d. Adanya J.P.K (untuk keluarga karyawan)
- e. Mess karyawan
- f. Koperasi karyawan
- g. Insentif setiap bulan
- h. Tempat ibadah

Adapun persyaratan yang diajukan PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri untuk merekrut karyawan baru, seperti sebagai berikut:

1. Surat lamaran dan pas foto
2. CV
3. FC ijazah terakhir dan FC KTP
4. SKCK
5. Surat keterangan berbadan sehat
6. Kartu kuning
7. Sertifikat/piagam
8. Tinggi badan laki-laki (160 cm) dan perempuan (155cm)

9. Tidak boleh bertato dan berambut gondrong.

**b. Kemampuan**

PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri memiliki standar tersendiri untuk tenaga kerjanya. Sebagaimana bentuk perusahaan ini yang bergerak di bidang penghasil kayu lapis, *block board* dan *laminated board* sehingga perusahaan menginginkan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan/skill yang baik dalam bekerja terutama pada bidang produksinya. Bagaimana dari awal berdirinya perusahaan ini sampai sekarang yang terus mengalami perkembangan yang baik itu berarti PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri dianggap sudah memiliki tenaga kerja dengan kemampuan yang sesuai dengan standar perusahaan. Dimana dalam bekerja mereka mampu menghasilkan produk yang ditargetkan oleh perusahaan setiap bulannya dan dengan kemampuan yang dimiliki mereka mampu menggunakan mesin-mesin produksi tanpa membahayakan diri mereka.

**c. Pengalaman Kerja**

Untuk pengalaman kerja, karyawan pada PT. Wijaya Tri Utama *Plywood* Industri akan diberikan pelatihan dari teori



sampai praktik. Mereka juga diberikan tugas yang sesuai dengan pekerjaan mereka sehingga memiliki banyak pengalaman. Dari pengalaman itu pula mereka bisa belajar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dalam bekerja.

Tujuan ekonomi Islam adalah dengan mengusahakan segala aktivitas demi tercapainya hal-hal yang berakibat pada adanya kemaslahatan bagi manusia, atau dengan mengusahakan aktivitas Sumber daya insani adalah faktor penggerak yang paling utama. Sumber daya insani adalah *human capital* yang berperan lebih besar daripada modal finansial. Apabila sumber daya insani memenuhi prasyarat yang ada, artinya bisa diandalkan sebagai *human capital* karena mempunyai kompetensi dan integritas yang baik, maka sumber daya lainnya yang berupa keuangan dan teknologi akan terjaga dengan baik. Hal tersebut sangat berperan dalam memajukan suatu perekonomian suatu negara (Ika Yunia Fauzia, 2014).

Islam mengakui adanya perbedaan kompensasi di antara pekerja, atas dasar kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan, sebagaimana yang dikemukakan dalam Al-Qur'an surat al-Ahqaf [46] 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

*Artinya: "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka, sedang mereka tiada merugi. [QS. Al-Ahqaf; 46] (Departemen Agama RI Al-Qur'an dan terjemahnya).*

Tabel 1.1

## H. Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Decky Candra Devischa (2018)	Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bri Syariah Cabang Kediri)	penelitian penjelasan ( <i>explanatory research</i> )	Variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja. Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja. Variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<p>1. Persamaan</p> <p>Penelitian ini menggunakan variabel X yaitu pengalaman kerja dan kemampuan, untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>2. Perbedaan</p> <p>Penelitian Decky Candra Devischa adalah menganalisis pengaruh kinerja karyawan pada karyawan Bri Syariah Cabang Kediri Sementara pada penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kinerja karyawan di PT. Wijaya Tri Utama <i>Plywood</i> Industri Banjarmasin.</p>

2.	Alias dan Serlin Serang (2018)	Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar)	uji kualitas instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis	Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BJPS Ketenagakerjaan Cabang Makassar. Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BJPS Ketenagakerjaan Cabang Makassar. Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BJPS Ketenagakerjaan Cabang Makassar. secara serempak yang menunjukkan bahwa pengetahuan, sikap dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan	<p>1. Persamaan</p> <p>Penelitian ini menggunakan variabel X yaitu pengalaman kerja, untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>2. Perbedaan</p> <p>Penelitian Alias dan Serlin Serang adalah menganalisis pengaruh kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar, sedangkan pada penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kinerja karyawan di PT. Wijaya Tri Utama <i>Plywood</i> Industri Banjarmasin</p>
----	--------------------------------	---	---	--	---

3.	Wungow Raymond Octavianus & Adolfina (2018)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado	analisis regresi linear berganda	Variabel Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Manado. Variabel Pengalaman Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Manado. Variabel pelatihan Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Manado.	<p>1. Persamaan</p> <p>Penelitian ini menggunakan variabel X yaitu pengalaman kerja dan pelatihan kerja, untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>2. Perbedaan</p> <p>Penelitian Wungow Raymond Octavianus &amp; Adolfina adalah menganalisis pengaruh kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado, sedangkan pada penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kinerja karyawan di PT. Wijaya Tri Utama <i>Plywood</i> Industri Banjarmasin.</p>
----	---	--	----------------------------------	---	--

4.	Febrio Lengkong, Victor P.K Lengkong dan Rita N. Taroreh (2019)	Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan)	Kuantitatif assosiatif	Secara pasrial Keterampilan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Secara parsial Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Secara simultan Keterampilan Kerja, Pengalaman dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa.	<p>1. Persamaan</p> <p>Penelitian ini menggunakan variabel X yaitu pengalaman kerja dan pelatihan kerja, untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>2. Perbedaan</p> <p>Penelitian Febrio Lengkong, Victor P.K Lengkong dan Rita N. Taroreh adalah menganalisis pengaruh kinerja karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan), sedangkan pada penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kinerja karyawan di PT. Wijaya Tri Utama <i>Plywood</i> Industri Banjarmasin.</p>
----	---	--	------------------------	---	--

5.	Senda Yulita Leatemia (2018)	Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku)	Regresi linear berganda dan uji hipotesis	Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik di Maluku. Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik di Maluku.	<p>1. Persamaan</p> <p>Penelitian ini menggunakan variabel X yaitu pengalaman kerja dan pelatihan kerja, untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>2. Perbedaan</p> <p>Penelitian Senda Yulita Leatemia adalah menganalisis pengaruh kinerja karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku, sedangkan pada penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kinerja karyawan di PT. Wijaya Tri Utama <i>Plywood</i> Industri Banjarmasin.</p>
----	------------------------------	---	---	--	---

## **I. Sistematika Pembahasan**

Penyusunan penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, terdiri dari latar belakang masalah yang menguraikan alasan memilih judul dan gambaran dari permasalahan yang diteliti, pokok masalah, tujuan, signifikan penelitian yang merupakan kegunaan penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, sistematika penulisan skripsi yang bersifat sistematis serta terstruktur secara keseluruhan.

Bab II Landasan Teori, pada bab ini dijabarkan masalah-masalah yang berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung serta relevan dari buku dan literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan juga sumber informasi dan referensi lain.

Bab III Metode Penelitian, penulis mengutarakan bagaimana penelitian ini dilakukan yang terdiri dari jenis dan jenis penelitian dan pendekatan penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data penelitian, dan secara teknik yang digunakan untuk metode



pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV Penyajian Data dan Laporan Penelitian, pada bab ini penulis menyajikan hasil penelitian dan analisis data yang mencakup gambaran umum secara ringkas berdasarkan teori yang telah disusun serta jawaban atas rumusan masalah.

Bab V Penutup, dalam bab ini penulis membuat kesimpulan atas hasil penelitian dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian

