

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan tercapainya prestasi kerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang terbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Di dalam sebuah perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu perusahaan. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Oleh karena itu hendaknya perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan. Di dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan seorang karyawan/pegawai diperlukan adanya keterampilan yang mendukung terlaksananya pekerjaan atau tugas dengan baik, sesuai dengan prosedur kerja dan dapat melaksanakan pekerjaan atau tugas sesuai dengan harapan dan dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Adapun di dalam melaksanakan tugas akan lebih baik apabila seseorang mempunyai pengalaman kerja yang cukup, dikarenakan dengan adanya pengalaman kerja seseorang akan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara lebih efektif dan efisien, serta lebih menguasai pekerjaannya

Keberhasilan suatu instansi/organisasi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap instansi/organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik, disiplin, semangat, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja (Nitta, 2013: 11).

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2006:10) Pengertian manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja (Bohlarander dan Snell, 2010:4)

Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan. Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain: adanya yang menciptakan Human Resources, ada yang

mengartikan sebagai *man power management* serta ada yang menyertakan dengan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat di pahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang sangat tinggi dan diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk tujuan instansi perusahaan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan instansi adalah sesuatu yang sangat diidam-idamkan oleh setiap instansi. Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap instansi perusahaan. Masalah prestasi kerja bukanlah timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan. Prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan motivasi yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahannya.

Seorang karyawan dikatakan memiliki kerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja dalam memproduksi di perusahaan. Untuk mencapai hasil produksi yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan

semangat kerja dan disiplin kerja. Untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik maka harus dibutuhkan pemimpin yang mampu dan mempunyai jiwa kepemimpinan dan dapat menciptakan disiplin dalam lingkungan kerja sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik. Selain itu perlu adanya persamaan persepsi diantara karyawan dan pimpinan terhadap pekerjaan yang masing-masing sedang mereka kerjakan.

Technical skill adalah keahlian khusus yang harus dimiliki oleh seorang manajer berkaitan dengan tanggung jawab utama yang harus dijalankan. Keterampilan yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Keterampilan/ kemampuan tersebut pada dasarnya akan lebih baik bila terus diasah dan dilatih untuk menaikkan kemampuan sehingga akan menjadi ahli atau menguasai dari salah satu bidang keterampilan yang ada. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan,

karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Riyanti (2003) dalam Eka Handriani, (2011: 50) Entrepreneurial skill berkaitan dengan kemampuan mengubah sesuatu menjadi sesuatu yang lebih baik. Dengan demikian seseorang entrepreneur harus tetap berlandaskan pada kemampuannya menerapkan fungsi-fungsi manajemen agar usaha yang dijalankan dapat berhasil dengan baik. Entrepreneurial skill signifikan pengaruhnya terhadap daya saing usaha. Omrel (2008) dalam Eka Handriani, (2011: 62) mengatakan hal ini memberi indikasi bahwa para pengusaha di daerah belum mulai mengoptimalkan entrepreneurial skill sebagai seorang yang bisa menerapkan fungsi manajemen, percaya kekuatan diri sendiri dan berani mengambil resiko. Littunen (2001) dalam Eka Handriani, (2011:62) menunjukkan bahwa entrepreneurial skill adalah suatu proses belajar, yang pada gilirannya mempengaruhi karakteristik personal dari pengusaha. Gabungan antara sifat bakat (talent) dan pendidikan atau pelatihan (science) akan membentuk seorang pimpinan sebagai ahli strategi dan ahli manajer.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan,

penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi. (French dalam Soekidjo, 2003). Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.

Skill adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis seperti keterampilan bengkel. Menurut Kusnanto (2007:62), keterampilan atau keahlian (*skill*) yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya. Keterampilan atau keahlian (*skill*) tersebut dalam mempergunakan atau mengoperasikan berbagai sarana yang ada baik hardware maupun yang bersifat aplikatif software. Adapun indikator dari keterampilan atau keahlian (*skill*) meliputi tidak ditemukan kesalahan pada hasil kerjanya dan volume yang dikerjakan sesuai dengan standar bahkan melebihi.

PT. Ardendi Jaya Sentosa (AJS) adalah salah satu unit bisnis PT. Astra Otoparts (AOP) yang telah berdiri sejak 1987. PT. Ardendi Jaya Sentosa bergerak dibidang perdagangan spare parts & accessories kendaraan bermotor roda dua (sepeda motor) dan roda empat (mobil) untuk segala merk. PT. Ardendi Jaya Sentosa memiliki 23 (dua puluh tiga) lokasi Sales Office (SO) yang tersebar di Pulau Jawa, Bali, dan Manado dan saat ini total karyawan PT. Ardendi Jaya Sentosa sebanyak 699 karyawan per 31 Januari 2016. Di bisnis perdagangan, AOP memiliki unit bisnis domestik & Export yang bergerak sebagai distributor suku cadang kendaraan segmen pasar pengganti untuk seluruh merek

kendaraan di Indonesia. Dan saat ini unit bisnis domestik memiliki jaringan distribusi yang terluas di Indonesia, mencakup 50 main dealers dengan wilayah distribusi diluar Jawa Bali dan 23 kantor penjualan dengan wilayah distribusi di Jawa Bali. Serta didukung oleh sekitar 12.000 toko suku cadang yang tersebar di seluruh Indonesia.

Penelitian yang dilakukan Kandau dkk (2016) menyatakan bahwa *knowledge management, skill, and attitude* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan pada uraian diatas maka penelitian ini berjudul: **“PENGARUH *TECHNICAL SKILL, MANAGEMENT SKILL* DAN *ENTREPRENEURSHIP SKILL* TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. ARDENDI JAYA SENTOSA”**.

1.2. Perumusan Masalah

Rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah *technical skill* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan?
2. Apakah *management skill* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan?
3. Apakah *entrepreneurship skill* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *technical skill* terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *management skill* terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Untuk mengetahui pengaruh *entrepreneurship skill* terhadap prestasi kerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat praktis: hasil dari penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberi masukan atau menjadi bahan pertimbangan bagi mahasiswa tentang pengaruh pengaruh *technical skill*, *management skill* dan *entrepreneurship skill* terhadap prestasi kerja karyawan PT. Ardendi Jaya Sentosa.
2. Manfaat teoritis: penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi penelitian serupa di masa mendatang.