

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbanyak di dunia, menempati peringkat ke – 4 setelah negara China, India, dan Amerika Serikat (Siti Nurhikmah, 2020). Sensus kependudukan yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik menyatakan jika penduduk bangsa Indonesia tahun 2020 berjumlah 270,20 juta jiwa, bertambah dari hasil sensus yang dilakukan tahun 2010 sebesar 32,65 juta jiwa (Badan Pusat Statistik, 2021). Indonesia sendiri dikenal dengan kekayaan alam dan sumber daya yang melimpah, maka tidak heran jika Indonesia menempati peringkat ke – 4 dengan jumlah penduduk terbanyak di dunia. Hal ini juga menyebabkan banyaknya perusahaan atau *start up* yang bermunculan di negara ini, dikarenakan banyaknya sumber daya manusia yang dapat digunakan oleh para investor untuk membuat perusahaan atau start up yang mereka miliki berkembang dengan pesat. Salah satu industri yang sangat berkembang pesat di negara ini yaitu, *industry otomotif*.

Gambar 1.1
Hasil Sensus Penduduk Indonesia tahun 2020



Sumber: Sensus BPS (2020)

Industry otomotif sendiri memasuki sektor perekonomian di Indonesia sudah cukup lama, mengingat industri ini merupakan 7 sektor prioritas pengembangan dalam implementasi industri 4.0. Hal ini diakui oleh Menperin Airlangga Hartato, bahwa perkembangan industri otomotif di Indonesia didukung dengan Indonesia menjadi salah satu pasar terbesar kendaraan bermotor di ASEAN dari sekitar sembilan negara di dalamnya, dengan *output* sebanyak 32%, yang mana penjualan kendaraan bermotor meningkat pada tahun 2019 sebanyak 1.000.000 kendaraan telah di pasarkan di dalam negeri, dan 300.000 kendaraan lainnya di ekspor ke seluruh dunia. Hal ini membuktikan jika bangsa Indonesia mampu membuat *industry otomotif* kian maju di kancah internasional. Berkat hal tersebut bangsa Indonesia menjadi salah satu negara eksportir kendaraan *completely built up* (CBU) ke lebih dari 80 negara tujuan di dunia. Lima negara tujuan utama tersebut di antaranya, yaitu Filipina, Saudi Arabia, Jepang, Meksiko, dan Vietnam (Kemenperin, 2020).

Dengan keberhasilan *industry otomotif* yang semakin berkembang di Indonesia, tidak terlepas dari kinerja karyawan yang membuat produk otomotif bangsa Indonesia semakin berkualitas dan kian diakui oleh dunia. Kinerja karyawan tentulah sangat berpengaruh bagi kesuksesan suatu perusahaan, kinerja karyawan baik maka tujuan organisasional perusahaan akan tercapai, tetapi jika kinerja karyawan buruk maka tujuan organisasional perusahaan tidak tercapai. Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kerja sama antar tim untuk mencapai tujuan organisasional perusahaan. Semua aspek diatas tergantung oleh waktu karyawan untuk menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan. Kinerja karyawan juga bisa dinilai dari lamanya waktu kerja, jumlah absensi, dan lamanya masa kerja seorang karyawan.

Dalam dunia *industry otomotif* sendiri seorang karyawan tentulah harus memiliki hard skill untuk menunjang kinerjanya agar menjadi lebih baik lagi, *hard skill* sendiri adalah suatu kemampuan yang bisa dipelajari, diukur, dan dievaluasi (Alison Doyle, 2019). *Hard skill* sebagai salah satu tolok ukur dalam merekrut karyawan di perusahaan bisa didapatkan melalui pendidikan formal, dan berbagai program pelatihan, termasuk pelatihan di perusahaan. Dan, *hard skill* juga lebih berorientasi untuk mengembangkan *Intelligence Quotient* (IQ). Jadi, dapat disimpulkan bahwa *hard skill* merupakan kemampuan untuk menguasai suatu ilmu pengetahuan teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan IQ yang dimilikinya yang berhubungan dengan bidang yang dikuasai karyawan tersebut (Writer, 2019).

Seseorang dengan IQ tinggi dianggap memiliki potensi tinggi dalam menunjukkan hasil positif di lingkungan kerja dan diharapkan dapat memiliki kualitas kerja yang lebih tinggi. Hal ini juga yang membuat perusahaan memutuskan untuk memberikan tugas yang lebih kompleks, karena karyawan tersebut dipercaya dapat menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan lebih baik. Karena pekerjaan yang diberikan juga lebih berat, tentu saja apa yang didapatkan oleh karyawan juga sepadan dengan apa yang dikerjakannya. Perusahaan mungkin saja akan memberikan kompensasi yang lebih tinggi pada karyawan yang bisa menyelesaikan pekerjaan sulit dengan baik. Bisa dikatakan bahwa tingkat keterampilan dan kecerdasan seorang karyawan sangat mungkin berbanding lurus dengan apa yang akan ia dapatkan. Begitupun dengan pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan, jika IQ seorang karyawan tinggi, maka pengalaman kerja yang dimilikinya pun sudah cukup lama, dan sebaliknya jika IQ seorang karyawan rendah, maka pengalaman kerja yang dimilikinya masih dalam waktu singkat. Hal ini, dikarenakan IQ dalam penelitian ini adalah tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan, jika ia telah bekerja di suatu perusahaan dalam jangka waktu yang cukup lama, maka ia memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan yang tinggi akan pekerjaannya.

Begitu juga dengan PT. Shinwa Package Indonesia, yang menerapkan *hard skill* sebagai salah satu tolok ukur dalam hal merekrut karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Novita, Sihombing 2017) bahwa *hard skill* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Sumatera, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Widayanti (2011) yang menyatakan bahwa *hard skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut tabel *hard skill* atau kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan bagian produksi PT Shinhwa Package Indonesia.

Tabel 1.1
Jenis Skill PT. Shinwa Package Indonesia

Periode	Jenis Skill	Keterangan
---------	-------------	------------

2019	Skill Tingkat Dasar	1 : Tahap Training
	Skid Base	
	Bending	2 : Bisa Mengerjakan
	Spot Welding	
	CO2	3 : Mahir
	Cutting	
	Forming	4 : Ahli
	Packing	
	Forklift	

Sumber : PT. Shinhwa Package Indonesia (2019)

Dari tabel diatas, dapat diketahui jika *hard skill* karyawan bagian produksi terdiri dari beberapa jenis *skill* yaitu *skill* tingkat dasar, *skid base*, *bending*, *spot welding*, *CO2*, *cutting*, *forming*, *packing*, dan *forklift*. Masing-masing penilaian jenis *skill* menggunakan angka dari 1 sampai dengan 4, yang mana untuk angka 1 yaitu berada di tahap training, angka 2 yaitu bisa mengerjakan, angka 3 yaitu dikatakan sudah mahir, dan yang paling tertinggi yaitu angka 4 dikatakan sudah ahli. PT. Shinwa sendiri merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi *steel case* yang mana produk dari perusahaan tersebut di distribusikan kepada industri motor dan mobil di Indonesia, terletak di Jl. Mitra Raya II No.2, Parungmulya, Kec. Ciampel, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41363.

Tentu saja dalam kenyataannya tidak hanya *hard skill* yang dibutuhkan, tetapi pengalaman kerja pun sangat menentukan bagaimana kinerja seorang karyawan, apakah sudah baik atau belum. Pengalaman kerja sendiri merupakan suatu kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan seseorang yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh untuk pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi, kecekatan dan berbagai percobaan yang telah dilakukan. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Riadi, 2020). Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Resha et al., 2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja yang ada pada tenaga penjual *Make over Consultant* DC Bogor memberikan nilai positif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2
Pengalaman Kerja Karyawan

Karyawan	Jabatan	Lama Masa Kerja
----------	---------	-----------------

A	Operator Produksi	5 Tahun
B	Operator Produksi	5 Tahun
C	Leader PPIC	6 Tahun
D	Operator Produksi	5 Tahun
E	Operator Produksi	5 Tahun

Sumber: PT. Shinwa Package Indonesia (2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui jika pengalaman kerja dalam hal ini lamanya masa kerja karyawan PT. Shinwa Package Indonesia, sudah bisa dikatakan cukup lama mereka menekuni bidang pekerjaan tersebut, dimulai dari karyawan A yang menjabat sebagai Operator Produksi yang bekerja selama 5 tahun, disusul dengan karyawan B yang menjabat sebagai Operator Produksi selama 5 tahun, karyawan C sebagai Leader PPIC selama 6 tahun, dan karyawan D & E sebagai Operator Produksi selama 5 tahun. (Malayu S.P Hasibuan, 2013) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Pay et al., 2018), mengungkapkan jika variabel independen (*hard skill*, *soft skill* dan pengalaman kerja) berpengaruh secara serempak terhadap kinerja tenaga penjual. Dengan demikian, faktor *hard skill*, *soft skill* dan pengalaman kerja meningkatkan kinerja tenaga penjual pada karyawan Auto 2000 Medan. Namun apabila salah satu variabel menurun, maka juga dapat menurunkan kinerja tenaga penjual. Hal ini dikarenakan kedua variabel tersebut berpengaruh secara serempak terhadap kinerja tenaga penjual. Berdasarkan data tabel di bawah ini, dapat dijelaskan jika jenis *skill* masing-masing karyawan bagian produksi PT. Shinwa belum bisa dikatakan sepenuhnya sudah ahli, bahkan ada beberapa jenis *skill* yang sama sekali tidak bisa mereka kerjakan. *Skill* yang paling banyak dikuasai oleh karyawan perusahaan tersebut adalah *Spot Welding*, *Cutting*, dan *Packing*. *Skill* yang susah untuk mereka kuasai adalah *CO2*, ada beberapa karyawan yang bisa menguasai jenis *skill* di PT. Shinwa karena pengalaman kerja yang dimiliki cukup lama, dan ada karyawan yang masih harus mendapatkan pelatihan kembali karena masih belum bisa menguasai beberapa jenis *skill*.

Tabel 1.3
Kinerja Karyawan PT. Shinwa Package Indonesia

Karyawan	Jenis Skill	Kinerja
----------	-------------	---------

Karyawan	Jenis Skill	Kinerja
A	Skill Tingkat Dasar	3
	Skid Base	3
	Bending	2
	Spot Welding	4
	CO2	-
	Cutting	4
	Forming	1
	Packing	4
	Forklift	3
B	Skill Tingkat Dasar	4
	Skid Base	3
	Bending	2
	Spot Welding	4
	CO2	-
	Cutting	4
	Forming	2
	Packing	4
	Forklift	3
C	Skill Tingkat Dasar	4
	Skid Base	4
	Bending	4
	Spot Welding	4
	CO2	1
	Cutting	4
	Forming	4
	Packing	4
	Forklift	3
D	Skill Tingkat Dasar	4
	Skid Base	4
	Bending	4
	Spot Welding	4
	CO2	4
	Cutting	4
	Forming	4
	Packing	4
	Forklift	3
E	Skill Tingkat Dasar	3
	Skid Base	3
	Bending	-
	Spot Welding	3
	CO2	3
	Cutting	3

Karyawan	Jenis Skill	Kinerja
	Forming	-
	Packing	1
	Forklift	-

Sumber : PT. Shinwa Package Indonesia (2019)

Tabel 1.4

Kriteria Penilaian Kinerja

Skor	Penilaian Kinerja
0	Tidak Baik
1	Kurang Baik
2	Cukup Baik
3	Baik
4	Sangat Baik

Sumber : PT. Shinwa Package Indonesia (2019)

Dari data yang telah di paparkan di atas, dapat diketahui jika kinerja karyawan PT. Shinwa Package Indonesia belum bisa sepenuhnya dikatakan baik, kinerja karyawan dikatakan tidak baik jika berada pada skor 0, dikatakan kurang baik jika berada di skor 1, dikatakan cukup baik jika berada di skor 2, dikatakan baik jika berada di skor 3, dan dikatakan sangat baik jika berada di skor 4. Hal ini dikarenakan masih banyak karyawan yang belum menguasai *skill* tertentu, akibat pengalaman dan *hard skill* yang dimiliki masih minim. Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan hal ini pula yang mendasari penulis untuk mengangkat permasalahan ini, apakah *hard skill* dan pengalaman kerja karyawan PT. Shinwa mempengaruhi kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Untuk itulah penulis mengangkat pokok permasalahan dengan judul “Pengaruh *Hard Skill* dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Shinwa Package Indonesia.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang ada kaitannya dengan penelitian ini sebagaimana diuraikan dalam kajian di bawah ini.

1. Indonesia, negara dengan penduduk terbanyak

2. Indonesia adalah pasar otomotif terbesar di ASEAN
3. Kenaikan penjualan bermotor meningkat pada 2019
4. *Industry otomotif* memasuki industri 4.0
5. Indonesia eksportir kendaraan *completely built up* (CBU)
6. Lama masa kerja berpengaruh terhadap kinerja
7. *Skill Co2* tidak dikuasai karyawan
8. Jabatan berpengaruh terhadap kinerja
9. *Skill Spot Welding, Cutting & Forming* banyak dikuasai karyawan
10. Kinerja karyawan belum optimal.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bidang kajian sumber daya manusia.
2. Tema dalam penelitian ini adalah *hard skill*, pengalaman kerja dan kinerja karyawan PT. Shinwa Package Indonesia.
3. Metode penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif.
4. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

1.4 Perumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana *hard skill* pada PT. Shinwa Package Indonesia?
2. Bagaimana pengalaman kerja pada PT. Shinwa Package Indonesia?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Shinwa Package Indonesia?
4. Bagaimana hubungan *hard skill* dengan pengalaman kerja pada PT. Shinwa Package Indonesia?
5. Bagaimana pengaruh parsial *hard skill* terhadap kinerja karyawan PT. Shinwa Package Indonesia?
6. Bagaimana pengaruh parsial pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Shinwa Package Indonesia?
7. Bagaimana pengaruh simultan *hard skill* dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Shinwa Package Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan *hard skill* pada PT. Shinwa Package Indonesia.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengalaman kerja pada PT. Shinwa Package Indonesia.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan kinerja karyawan pada PT. Shinwa Package Indonesia.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan hubungan *hard skill* dengan pengalaman kerja pada PT. Shinwa Package Indonesia.



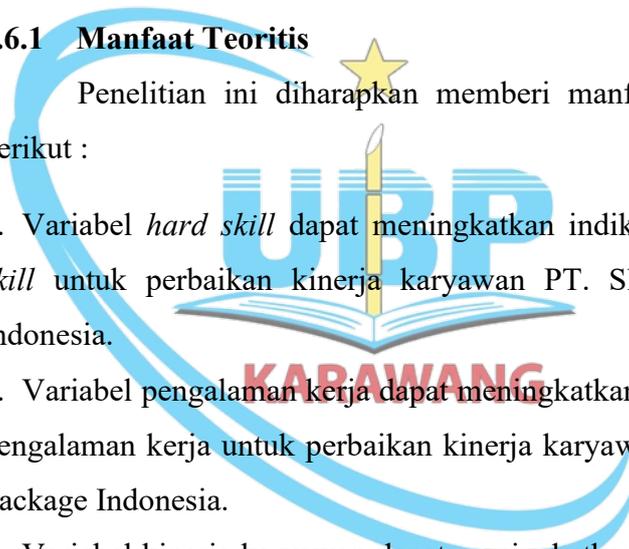
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh parsial *hard skill* terhadap kinerja karyawan PT. Shinwa Package Indonesia.
6. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh parsial pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Shinwa Package Indonesia.
7. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh simultan *hard skill* dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Shinwa Package Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat teoritis sebagai berikut :

1. Variabel *hard skill* dapat meningkatkan indikator teori *hard skill* untuk perbaikan kinerja karyawan PT. Shinwa Package Indonesia.
2. Variabel pengalaman kerja dapat meningkatkan indikator teori pengalaman kerja untuk perbaikan kinerja karyawan PT. Shinwa Package Indonesia.
3. Variabel kinerja karyawan dapat meningkatkan indikator teori kinerja untuk perbaikan kinerja karyawan PT. Shinwa Package Indonesia.
4. Korelasi *hard skill* dan pengalaman kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Shinwa Package Indonesia.
5. Pengaruh langsung dari variabel *hard skill* dan pengalaman kerja terhadap kinerja dapat meningkatkan indikator teori kinerja karyawan untuk kinerja karyawan PT. Shinwa Package Indonesia.
6. Pengaruh simultan dari variabel *hard skill* dan pengalaman kerja terhadap kinerja dapat meningkatkan indikator teori kinerja



karyawan untuk kinerja karyawan PT. Shinwa Package Indonesia.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat praktis sebagai berikut :

1. Variabel *hard skill* dapat dijadikan alat ukur untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan PT. Shinwa Package Indonesia.
2. Variabel pengalaman kerja dapat dijadikan alat ukur untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan PT. Shinwa Package Indonesia.
3. Variabel kinerja dapat dijadikan alat ukur untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan PT. Shinwa Package Indonesia.
4. Korelasi *hard skill* dan pengalaman kerja dapat dijadikan alat ukur untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan PT. Shinwa Package Indonesia.
5. Pengaruh langsung dari variabel *hard skill* dan pengalaman kerja terhadap kinerja dapat meningkatkan indikator teori kinerja karyawan untuk kinerja karyawan PT. Shinwa Package Indonesia.
6. Pengaruh simultan dari variabel *hard skill* dan pengalaman kerja terhadap kinerja dapat meningkatkan indikator teori kinerja karyawan untuk kinerja karyawan PT. Shinwa Package Indonesia.