

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi, sesuai dengan hak dan komitmen masing-masing individu dalam organisasi tersebut dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Eksekusi karyawan bisa menjadi aspek yang sangat vital dalam perusahaan, selain itu jika ada perwakilan yang melarat maka akan terjadi penurunan dalam perusahaan. Tamsah (2022) Pada dasarnya Kinerja pegawai adalah hasil dari pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pekerja, asalkan standar tujuan atau standar yang ditetapkan oleh atasan disepakati bersama. Salah satu unsur yang dapat meningkatkan kinerja pekerja adalah pemberian upah pada pegawai sebagai salah satu langkah untuk bisa meningkatkan produktivitas dengan baik dan ter prosedur dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu bisa untuk mempertahankan kinerja, memotivasi sehingga mendorong peningkatan produktivitas dan keterampilan pada pegawai.

Aset Manusia sangat penting untuk sebuah organisasi atau sebuah perusahaan adalah perwakilan, karena mereka memiliki kemampuan, vitalitas, daya cipta yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi untuk mewujudkan tujuan bersama. Pelaksanaan pekerja perorangan tidak akan lepas dari bagaimana pelaksanaan suatu perusahaan, jika pelaksanaan seorang wakil itu manis maka pelaksanaan perusahaan itu juga akan maju. Karena kinerja pegawai sangat berpengaruh baik dan buruknya kinerja perusahaan. Setiap pegawai memiliki

bagian tugas masing- masing yang sudah diberikan oleh atasan. Dalam mengerjakan tugasnya seorang pegawai harus mengerjakannya dengan baik agar membawa keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Maka dari itu kinerja seorang pegawai akan sangat berpengaruh bagaimana sebuah perusahaan bisa berjalan dengan baik.

Eksekusi sangat penting bagi suatu organisasi karena menentukan kelangsungan hidupnya. Eksekusi sangat penting karena mencerminkan tingkat keberhasilan seorang direktur dalam menjalankan organisasi dan aset perwakilannya. Tujuan organisasi dicapai melalui pencapaian luar biasa dari individu-individunya. Di sisi lain, jika pelaksanaan pekerja tidak berhasil maka organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuannya dalam artian organisasi tidak akan mampu memenuhi kebutuhan kerja yang harus dilakukan organisasi. Bagi para pelopor organisasi, kinerja pegawai sangatlah penting karena dapat menjadi tolok ukur keberhasilan dalam mengawasi unit kerja yang dipimpinnya, sehingga pelaksanaan dapat menjadi komponen utama dari administrasi yang menjalankan organisasi. Sangat penting untuk administrasi untuk memahami dan mengidentifikasi berbagai sudut pandang yang terkait dengan kinerja karyawan baik komponen utamanya (Pusparani 2021).

Variabel yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja pekerja, khususnya yang utama adalah gaji. Seluruh Upah, komisi, restu, tunjangan motivasi dan hari raya, tunjangan makan malam, tunjangan cuti, dan bentuk imbalan lain yang diperoleh karyawan sebagai hasil dari penerapan tugas mereka di dalam perusahaan (Pusparani 2021).

Untuk mencapai tujuan tertentu, karyawan dan pimpinan perusahaan harus memiliki standar yang dapat disebut dengan rencana. Hal ini sangat penting karena tanpa rencana, karyawan dan pimpinan perusahaan akan kesulitan mengukur seberapa baik pekerjaan yang dilakukan. Mengukur kemajuan yang dapat dicapai SDM dalam perusahaan, rencana tersebut juga dapat digunakan sebagai tolok ukur untuk mengevaluasi sistem kerja dan pendidikan karyawan, menjadikannya sebagai data departemen SDM. Mengontrol kinerja karyawan perusahaan membutuhkan analisis dan sistem yang baik. Tanpa data yang jelas, akan sulit bagi manajer SDM untuk melakukan pengawasan dan hal ini menjadi kendala dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Menganalisis pekerjaan seseorang membutuhkan data, yang merupakan kunci yang sangat penting.

Abubakar *et al.*, (2019) bahwa dalam melaksanakan tugas dalam pengertian dengan bagian yang diberikan oleh suatu bagian organisasi kepada orang lain dalam suatu organisasi resmi dapat menjadi ciri komunikasi yang disebut kontrol dan selain itu pekerja harus memperhatikan perjanjian kerja dengan perusahaan dalam melaksanakan latihan kerja pekerja. Dan penyusunan yang berkaitan dengan tujuan perusahaan yang lahir dari pemikiran yang terbentuk dari keterampilan penilaian dan imajinasi.

Karyawan yang bekerja di perusahaan dapat diidentifikasi dan dievaluasi melalui alat penilaian kinerja. Inti dari evaluasi penilaian kinerja adalah cara membandingkan kinerja pekerjaan individu dengan standar standar kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses penilaian kualitas kerja karyawan secara terus menerus dan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam

perusahaan merupakan inti evaluasi pelaksanaan yang representatif. Mensurvei bagaimana pelaksanaan yang ditunjukkan pada pencapaian tujuan kerangka kerja administrasi dan cara mengikuti latihan individu pekerja pada waktu tertentu disebut ujian pelaksanaan (Sriwijaya 2019). Beberapa hal yang mengarah pada pentingnya kinerja adalah memaksimalkan kesempatan untuk mengembangkan kapabilitas kerja yang merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Sambil melakukan pekerjaan sebaik mungkin, karyawan juga menginginkan prestasi dan penghargaan. Setiap karyawan juga ingin menyelesaikan kinerjanya secara objektif.

Akibatnya, kemajuan sumber daya manusia perusahaan sangat penting untuk menilai pekerjaan pekerja. Manfaatnya termasuk membuat langkah eksekusi sebagai kritik untuk perwakilan dan atasan. Dan divisi sumber daya manusia mengambil langkah eksekusi pekerja. Dalam menentukan kenaikan gaji, motivasi dan berbagai bentuk remunerasi, penilaian kinerja dapat digunakan sebagai penanda pembuat pilihan. Ujian eksekusi juga dapat digunakan sebagai dasar untuk distribusi atau promosi, pertukaran dan penurunan pangkat. Setiap pekerja juga harus mampu menciptakan diri mereka sendiri karena pelaksanaan miskin tampaknya pekerja memerlukan persiapan & kemajuan. Pegangan pengambilan keputusan sehubungan dengan kekhususan karier perwakilan dapat dibantu dengan memanfaatkan masukan berdasarkan kinerja yang baik atau buruk. Rencana SDM, data ujian kerja atau hal-hal yang berkaitan dengan kerangka administrasi aset manusia diukur berdasarkan evaluasi pelaksanaan miskin. Rencana kerja yang salah bisa menjadi tanda

penilaian pelaksanaan yang buruk. Pilihan situasi internal dapat dilakukan tanpa perbedaan jika penilaian kinerja dilakukan dengan tepat. Selain itu, ada sisi luar, yaitu kesehatan tertentu karena kondisi terkait keuangan dapat menjadi perhitungan di luar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan ujian.

Kapasitas kerja dapat berupa kemampuan, data dan kemampuan seseorang diperoleh dengan lamanya waktu atau durasi tugas diambil untuk suatu proyek tertentu melalui persiapan, reaksi, kemampuan, dan berbagai tes. Semakin banyak pengalaman kerja seseorang, semakin baik mereka melakukan pekerjaan mereka. tersebut dan semakin komprehensif rencana kontemplasi dan tindakan seseorang tindakan untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Komponen terkait kinerja operator adalah pengalaman kerja yang sangat penting dalam memajukan kinerja yang mahir. Pengalaman kerja pekerja menunjukkan tingkat dominasi bakat (Yunita Leatemia 2018).

Pengalaman kerja dibutuhkan buat menaikkan efektivitas asal daya insan dalam perusahaan, tujuan hal tadi buat menerima output kerja efisiensi kerja yang layak dan diperluas untuk para pekerja itu sendiri. lebih panjang perwakilan bekerja di sebuah perusahaan, semakin banyak keterlibatan yang dimiliki oleh perwakilan tersebut. Musyawarah kerja dapat merupakan modal dari wakil itu sendiri yang diperoleh dari suatu persiapan pengaturan oleh para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan yang disepakati tanggung jawabnya. Ilham (2022) variabel yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja adalah Fondasi Individu, Kemampuan dan Antarmuka, Sikap dan Kebutuhan, Bakat

Ekspositori, Kemampuan dan Kapasitas Khusus. Ada beberapa petunjuk pertemuan kerja yang menyetujui Budidaya, Ada beberapa penanda untuk menentukan pertemuan kerja, yaitu lamanya waktu atau tempat tinggal kerja, tingkat data dan kapasitas yang dimiliki, dominasi kerja dan perangkat keras Kapasitas Kerja seseorang berhasil setelah menyelesaikan tanggung jawab yang ditetapkan kepadanya. secara mental kapasitas kerja pekerja terdiri dari kapasitas potensial (IQ) dan kapasitas realitas. Kemampuan didasarkan pada apa yang dilakukan perwakilan, dan perilaku mereka yang terlihat. Halimatussakhiah *et al.*, (2019) menyatakan terdapat dua faktor yang dapat Mempengaruhi kemampuan kerja, yaitu, kecerdasan, Kemampuan Fisik.

Kapasitas kerja mempengaruhi kinerja pekerja, karena jika kapasitas kerja bagus maka kinerja pekerja juga meningkat, dan kebiasaan buruk sebaliknya jika kapasitas kerja buruk maka kapasitas kerja pekerja juga buruk. Kapasitas kerja mengacu pada informasi, kemampuan, minat dan pengalaman untuk bekerja. kapasitas kerja dapat diterjemahkan sebagai kapasitas individu untuk melakukan tugas yang berbeda dalam lingkungan kerja tertentu, kapasitas kerja pasti dipengaruhi oleh seseorang. kapasitas untuk melakukan tugas yang berbeda. Semakin tinggi kapasitas karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Semakin tinggi eksekusi representatif tersebut.

PT PLN Indonesia Power PLTGU Tanjung Batu Merupakan perusahaan milik negara yang tergabung dalam divisi pembangkit listrik yang terdapat di Tenggarong Seberang adalah sebuah kota di Kabupaten Kutai Kartanegara di Kalimantan Timur. Adapun permasalahan yang ada di PT PLN Indonesia Power

PLTGU Tanjung Batu Benefit yang sedikit diketahui oleh para analis, masih adanya perwakilan yang belum maksimal dalam pelaksanaannya, cenderung mengalami penurunan pelaksanaan pekerja karena kelayakan dan kapasitas pekerja untuk bekerja, yang mana masih kurang di tempat kerja. Menurunnya kinerja pekerja dapat dilihat dari kualitas pekerjaan yang kurang baik, serta banyaknya waktu yang terbuang dalam melakukan suatu pekerjaan. Menurunnya Pelaksanaan Representatif PT PLN Indonesia Power PLTGU Tanjung Batu Benefit tidak terlepas dari dampak tingkat instruksi yang tidak mengkoordinasikan kemampuannya. dalam hal pengetahuan dan kemampuan dimiliki harus bersaing dengan mereka yang berpendidikan lebih tinggi, yang dapat berdampak pada efektivitas mereka secara keseluruhan di dalam Perusahaan.

Kinerja karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu menurun dikarenakan kurang meratanya kompetensi antar individu baik dari sisi pengalaman kerja maupun kemampuan kerja. Hal ini dapat dilihat dari Faktanya, masih banyak perwakilan yang tidak mampu mencapai kompetensi kompetensi pekerja. Menurunnya kinerja pekerja juga tidak terlepas dari dampak kebutuhan pengalaman kerja pegawai terkait dengan kompetensi kerja yang diembannya. Hal ini terlihat dari banyaknya perwakilan yang memiliki keterlibatan kerja di bawahnya 6 Tahun sebesar 13% dari total karyawan, banyak pegawai yang tidak dapat berkreasi dalam bekerja karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan, bahkan sebagian pegawai tidak dapat bekerja dengan perangkat kerja modern seperti menggunakan komputer dengan

beberapa aplikasi sebanyak 15% dari total karyawan. Kemampuan kerja yang dimiliki pegawai juga cukup terbatas atau kurang meratanya kemampuan tersebut seperti kemampuan Teknik, intelektual, dan sosial.

Dalam bidang Operasi Pembangkit PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU TANJUNG BATU memiliki banyak karyawan yang berbeda-beda karakternya, oleh karena itu dalam melaksanakan tugas diharapkan dapat meningkatkan kinerja secara terus menerus. Performa yang baik dalam melaksanakan tugas tentu saja membuat para manajemen merasa senang dikarenakan dianggap sudah menguasai pekerjaannya di bidang tersebut dan dapat menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dikarenakan peralatan yang sudah tergerus umur. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan. Proses kemampuan kerja dan pengalaman kerja mendapatkan feedback yang positif bagi karyawan semua keahlian yang dimiliki akan membuat divisi lain maupun manajer merasa terbantu dengan bantuannya.

Berdasarkan keterangan yang diperoleh, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada salah satu perusahaan PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU TANJUNG BATU yang berlokasi di Tenggarong Seberang, Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur, Lokasi tersebut memiliki kriteria untuk dilakukan penelitian, dikarenakan perusahaan tersebut beroperasi dengan pengalaman kerja, dan kemampuan kerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN INDONESIA POWER Unit Layanan PLTGU TANJUNG BATU?
2. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN INDONESIA POWER Unit Layanan PLTGU TANJUNG BATU?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk Menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN INDONESIA POWER Unit Layanan PLTGU TANJUNG BATU.
2. Untuk Menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN INDONESIA POWER Unit Layanan PLTGU TANJUNG BATU.

D. Manfaat Penelitian

Dalam Penelitian ini terdapat manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Manfaat Praktik

Kajian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran kepada perusahaan seputar hal-hal apa saja yang harus diperhatikan dalam membangun sebuah perusahaan sehubungan dengan pemahaman,

kemampuan, dan kebutuhan perusahaan, keterlibatan kerja, kemampuan bekerja untuk mewujudkan tujuan besar perusahaan..

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diantisipasi untuk memperluas informasi dan pengetahuan tentang Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN INDONESIA POWER Unit Layanan PLTGU TANJUNG BATU. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi analis lain dalam melakukan tanya jawab tentang penggunaan topik yang sama.