

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Industri jasa konstruksi memegang peranan yang sangat penting dalam mendukung pembangunan infrastruktur suatu negara. Dengan proyek-proyek yang meliputi pembangunan gedung-gedung, jalan raya, jembatan, bandara, dan berbagai infrastruktur lainnya, sektor ini berperan krusial dalam memperlancar pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Tanpa kontribusi signifikan dari industri ini, banyak aspek vital dalam kehidupan sehari-hari akan terhambat, mengingat peranannya dalam menyediakan fasilitas yang mendukung aktivitas ekonomi dan sosial. Perkembangan teknologi dan inovasi telah menjadi pilar utama dalam mendorong kemajuan industri ini. Penggunaan material baru yang lebih canggih, penerapan teknik konstruksi yang lebih efisien, dan integrasi teknologi informasi dalam manajemen proyek telah menghasilkan proyek-proyek yang lebih efisien, berkualitas tinggi, dan aman. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memastikan standar keselamatan yang lebih baik dan waktu penyelesaian yang lebih cepat. Industri jasa konstruksi memiliki hubungan yang erat dengan sumber daya manusia karena kualitas dan kinerja sumber daya manusia sangat memengaruhi kesuksesan proyek-proyek konstruksi. Keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh sumber daya manusia, mulai dari pekerja konstruksi hingga manajer proyek, menjadi faktor kunci dalam menyelesaikan proyek dengan baik. Perkembangan teknologi dan inovasi telah menjadi pilar utama dalam mendorong kemajuan industri ini. Penggunaan material baru yang lebih canggih, penerapan teknik konstruksi yang lebih efisien, dan integrasi teknologi informasi dalam manajemen proyek telah menghasilkan proyek-proyek yang lebih efisien, berkualitas tinggi, dan aman. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memastikan standar keselamatan yang lebih baik dan waktu penyelesaian yang lebih cepat.

Manajemen tenaga kerja adalah pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja, berdasarkan pemahaman bahwa sumber daya manusia merupakan aset paling berharga bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan keberhasilan jangka panjang. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor utama dalam keberhasilan operasional sebuah perusahaan. Tanpa adanya tim yang kompeten dan terlatih, perusahaan akan menghadapi berbagai tantangan signifikan dalam menjalankan operasionalnya dengan efektif serta efisien, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan bisnisnya. Memiliki tim yang handal tidak hanya membantu dalam menyelesaikan tugas sehari-hari, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan inovasi dan peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan kinerja dan kesuksesan organisasi dalam jangka panjang. Diharapkan bahwa pegawai mampu bekerja secara ideal dengan melakukan lebih dari yang diwajibkan seperti berkolaborasi, saling membantu, memberikan masukan, aktif berpartisipasi, serta memberikan kontribusi tambahan bagi kemajuan organisasi (Ary et al., 2019).

Individu yang memiliki kualitas dalam sumber daya manusia akan menciptakan kinerja yang unggul dan memberikan nilai tambah yang signifikan bagi pertumbuhan organisasi. Kualitas sumber daya manusia sangat memengaruhi kesuksesan sebuah perusahaan. Pendekatan strategis dalam manajemen sumber daya manusia mendorong peran mereka sebagai rekan strategis bagi perusahaan. Fungsinya yang strategis adalah untuk meningkatkan profitabilitas, meningkatkan kualitas lingkungan kerja, dan mencapai keuntungan melalui pengelolaan tenaga kerja. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan elemen vital bagi keberhasilan operasional sebuah perusahaan. Tanpa tim yang kompeten dan berpengalaman, perusahaan akan menghadapi berbagai tantangan signifikan dalam menjalankan operasionalnya dengan efektif dan efisien. Hal ini mencakup kendala dalam pengelolaan proyek, pemecahan masalah, dan inovasi, yang pada akhirnya dapat menghambat pertumbuhan dan produktivitas perusahaan (Malik et al., 2019).

Kinerja adalah hasil pencapaian individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen. Ini mencakup pencapaian target dan standar yang telah ditentukan dalam peran mereka. Meskipun kinerja umumnya bersifat individual karena perbedaan tingkat pengalaman dan keterampilan karyawan, ini mencakup upaya untuk menyelesaikan tugas mereka. Kinerja adalah evaluasi atas prestasi kerja seseorang, mencakup baik kualitas maupun kuantitas hasil kerja, serta tingkat kepatuhan terhadap tanggung jawab yang telah diberikan. Evaluasi ini umumnya dilaksanakan setiap tahun dan diukur berdasarkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Proses ini mencakup penilaian terhadap kinerja, pemahaman, dan efektivitas individu dalam mencapai tujuan organisasi serta kontribusi mereka dalam tim (Kasmir 2016).

Memberikan imbalan yang memadai dapat menjadi dorongan penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Kompensasi yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawannya memiliki potensi besar untuk memperkuat semangat, motivasi, dan ketelitian dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Harapan karyawan untuk memperoleh imbalan yang sejajar dengan kontribusi mereka dapat menjadi motivasi untuk bekerja dengan optimal guna mencapai hasil yang maksimal. Kinerja seorang karyawan tercermin dalam hasil tugas yang diselesaikan, termasuk kualitas, jumlah, dan ketepatan waktu. Keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dapat mengindikasikan kurangnya motivasi dan berpotensi merugikan kinerja. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan pengalaman dan kemampuan kerja karyawan dalam mengantisipasi hal tersebut. (Kasmir 2016).

Individu yang ingin memasuki pasar kerja perlu memiliki pengalaman kerja karena hal ini sangat penting. Pengalaman kerja memberikan banyak manfaat, seperti peningkatan keterampilan, memperkuat daya saing, serta memperluas jaringan profesional yang dapat mendukung perkembangan karier mereka. Menurut Sastrohadwiryo, (2016) mengatakan pengalaman kerja memegang peranan krusial di dalam operasi sebuah perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Brantas Abipraya. Fokus penelitian akan tertuju pada seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan jenis pekerjaan yang diemban dan durasi pengalaman kerja yang dimiliki. Data mengindikasikan bahwa semakin lama seseorang bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada gilirannya meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja mereka (Aristarini et al., 2014).

Beberapa elemen berdampak pada kinerja pegawai dan salah satunya adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja memiliki dampak yang penting pada kinerja pegawai Kotur & Anbazhagan, (2014). Menurut Issalillah, (2020) pengalaman bekerja mengindikasikan seberapa lama seseorang telah terlibat dalam pekerjaan tertentu, membantu mereka memahami dan menjalankan tugas-tugasnya dengan lebih baik. Pengalaman kerja juga berperan dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan, memberikan kesempatan bagi mereka untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan tambahan yang meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja (Sinambela et al., 2020).

Selain mempertimbangkan pengalaman kerja, penting bagi perusahaan untuk fokus pada peningkatan kemampuan kerja karyawan guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kemampuan kerja mencakup kapasitas seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas, baik yang dikehendaki maupun yang tidak, yang melibatkan aspek fisik dan mental dari individu tersebut Sigit, (2003). Kemampuan fisik mencakup keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas yang memerlukan daya tahan, keahlian, kekuatan, dan sifat-sifat yang serupa Robbins & Judge, (2008). Kesuksesan perusahaan dalam mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung pada kemampuan kerja yang dimiliki oleh para pegawainya. Kemampuan kerja yang optimal adalah saat seseorang dengan sungguh-sungguh mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja perusahaan (Moenir, 2010).

Kemahiran yang efektif membantu meningkatkan kinerja, produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja karyawan. Salah satu metode yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mengembangkan kemampuan mereka sehingga sesuai dengan tugas yang diberikan. Chuzaimah, (2009) Penelitian tersebut mengindikasikan bahwa meningkatkan kemampuan kerja karyawan melalui kompensasi dapat secara signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja mereka. Temuan ini menyoroti pentingnya mengatasi faktor-faktor yang memengaruhi kemampuan kerja karyawan dan menyesuaikan sistem kompensasi sebagai strategi yang efektif. Dengan memperbaiki aspek-aspek ini, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan secara signifikan, sehingga mendorong pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang. Komitmen organisasional terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional memainkan peran penting dalam mengembangkan keterampilan, kinerja, serta dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Akhirnya, komitmen ini membantu perusahaan mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian, memperkuat komitmen organisasional dapat menjadi strategi yang efektif untuk mendorong pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan (Amos & Osa, 2014).

Salah satu perusahaan konstruksi terkemuka di Indonesia adalah PT. Brantas Abipraya. Didirikan pada 12 November 1980 di Malang, Jawa Timur. Saat ini PT. Brantas Abipraya sudah mengembangkan perusahaannya diberbagai provinsi salah satunya Kalimantan Timur. PT. Brantas Abipraya beroperasi dalam empat bidang usaha utama, termasuk jasa konstruksi, energi, produk beton, dan properti. Mereka terlibat dalam berbagai proyek infrastruktur seperti pembangunan bendungan, jalan, jembatan, bandara, pelabuhan, gedung, dan lainnya. Fokus utama PT. Brantas Abipraya adalah memberikan layanan unggul kepada pelanggan dengan mengutamakan kualitas, keamanan, dan keberlanjutan dalam setiap proyek yang mereka kerjakan. PT. Brantas Abipraya telah meraih berbagai penghargaan dan sertifikasi atas layanan berkualitas dan keamanan kerja yang mereka sediakan dalam sektor konstruksi.

PT. Brantas Abipraya telah menciptakan fenomena menarik dengan ekspansi agresifnya ke pasar global dalam beberapa tahun terakhir. Fenomena ini mencakup serangkaian langkah strategis yang diambil oleh perusahaan untuk memperluas jejaknya di luar batas domestiknya. Contohnya pengambil alihan proyek internasional, kemitraan strategis, inovasi dalam proyek, peningkatan citra perusahaan dan dampak terhadap industri konstruksi Indonesia. Dengan ekspansi globalnya PT. Brantas Abipraya telah menjadi contoh sukses bagi perusahaan konstruksi Indonesia yang mampu bersaing di pasar internasional. Fenomena ini tidak hanya mencerminkan ambisi perusahaan untuk tumbuh, tetapi juga memperkuat posisinya sebagai pemimpin di industri konstruksi regional. Prestasi perusahaan sangat bergantung pada kinerja individu yang bekerja di dalamnya. Hal yang dapat membuat menurunnya kinerja karyawan salah satunya adalah pengalaman kerja dan kemampuan kerja yang mayoritas karyawan masih berpendidikan SMA, tidak jarang dalam menggunakan teknologi masih terdapat kebingungan untuk menggunakannya dan kurangnya prioritas terhadap karyawan serta kurangnya kecocokan atau kerjasama antara sesama tim kerja. Maka dari itu, menjadi krusial bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang memadai dan efektif dalam mengelola sumber daya manusia, terutama dalam upaya meningkatkan mutu kinerja karyawan.

Pengalaman kerja dan kemampuan kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Memahami hubungan antara kedua faktor ini dapat memberikan wawasan yang berharga mengenai cara meningkatkan kinerja karyawan di PT. Brantas Abipraya. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat berdampak signifikan dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di perusahaan tersebut.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik pada suatu penelitian dengan judul **“Korelasi Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Paser Utara”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (i) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara? (ii) Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara? (iii) Apakah pengalaman kerja dan kemampuan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT.Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian sebagai berikut : (i) Mengetahui pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT.Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara, (ii) Mengetahui pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara, (iii) Mengetahui pengaruh antara pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Penelitian Secara Teoritis:**

(i) Kontribusi pada Pengetahuan Akademik: Penelitian ini berpotensi untuk meningkatkan pengetahuan dalam bidang akademik terkait manajemen sumber daya manusia dan kinerja dengan memperluas pemahaman tentang hubungan antara pengalaman kerja, keterampilan kerja, dan kinerja karyawan. (ii) Validasi Teori: Hasil dari penelitian ini berpotensi untuk memvalidasi teori-teori yang telah diajukan dalam literatur tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. (iii) Pengembangan Model: Penelitian ini juga dapat mendukung pengembangan model konseptual yang lebih holistik dalam memahami berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara lebih komprehensif.

### **1.4.2 Manfaat Penelitian Secara Praktis:**

(i) Perbaikan dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi: Dengan pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan antara pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan, PT. Brantas Abipraya memiliki peluang untuk meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi mereka. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki tingkat pengalaman dan kemampuan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan. (ii) Pengembangan Program Pengembangan Karyawan: Penelitian ini dapat menjadi dasar untuk merancang program pengembangan karyawan yang lebih efisien bagi PT. Brantas Abipraya. Dengan demikian, program-program tersebut dapat meningkatkan baik pengalaman maupun kemampuan kerja karyawan, yang diharapkan akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka di tempat kerja. (iii) Penyusunan Kebijakan Pengelolaan Karyawan: Hasil penelitian ini dapat memberikan panduan bagi PT. Brantas Abipraya dalam merumuskan kebijakan pengelolaan karyawan yang lebih terarah dan tepat. Sebagai contoh, suatu strategi pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu serta sistem insentif yang mengakui pencapaian kinerja mungkin dapat dirancang berdasarkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja para karyawan. (iv) Peningkatan Efisiensi dan Efektifitas Organisasi: Integrasi hasil penelitian ini ke dalam praktik manajemen sumber daya manusia di PT. Brantas Abipraya berpotensi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas keseluruhan organisasi. Peningkatan dalam manajemen sumber daya manusia dapat memberikan dampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh.

## **1.5 Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan kajian teori diatas adalah dapat kita ajukan bahwa hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1.5.1 Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengalaman bekerja mencerminkan seberapa lama seseorang terlibat dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan tertentu dan pencapaian yang mereka capai. Hal ini menggambarkan perkembangan dan

adaptasi seseorang terhadap lingkungan kerja seiring berjalannya waktu, serta menunjukkan kemampuan mereka dalam menghadapi berbagai situasi dan tantangan yang muncul di tempat kerja Foster & Ferreira, (2015). Pengalaman kerja mencakup pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh serta dikuasai oleh individu saat mereka terlibat dalam berbagai tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja mereka. Hal ini menunjukkan akumulasi pembelajaran yang berharga yang dapat diterapkan dalam berbagai konteks profesional. Dengan berbagai situasi dan tantangan yang dihadapi, pengalaman ini membentuk landasan yang kuat bagi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya secara efektif dan efisien Sugiyono, (2017). Menurut Nitisemito, (2000) menyatakan bahwa pengalaman kerja yang memadai sangat penting karena memberikan karyawan dasar yang kuat untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Menurut Sastrohadiwiry, (2016) menyebutkan bahwa pengalaman bekerja merupakan aspek yang krusial bagi kelangsungan perusahaan. Penelitian oleh Basuki, (2009) mengambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja para karyawan.

Menurut penjelasan tentang pengalaman kerja, penelitian ini menyimpulkan bahwa pengalaman kerja melibatkan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas tertentu.

H<sub>1</sub> : Terdapat hubungan positif antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara

### **1.5.2 Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kemampuan bekerja merupakan ketrampilan yang memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas yang terkait dengan pekerjaannya. Hal ini tidak hanya menjadi faktor utama yang signifikan dalam menentukan kinerja karyawan, tetapi juga berdampak positif secara langsung terhadap efisiensi dan produktivitas mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan sehari-hari Wulandari, (2019). Kemampuan merujuk pada potensi individu untuk melakukan tindakan, memberikan mereka kesempatan untuk melakukan atau tidak melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja anggota tim di dalam suatu organisasi. Ketika seseorang menunjukkan kinerja yang unggul, hal ini secara langsung mempengaruhi kualitas serta keberhasilan dari hasil kerja yang mereka hasilkan. Dengan demikian, prestasi individu menjadi faktor penentu yang signifikan dalam mencapai tujuan kerja yang diinginkan Wulandari, (2019). Dalam penelitiannya, Bustomi et al., (2020) mengemukakan bahwa hubungan antara kemampuan kerja dan kompensasi secara signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja para karyawan. Menurut Wulandari, (2019), kemampuan bekerja adalah faktor krusial yang berpengaruh besar terhadap kesuksesan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan penjelasan tentang kemampuan kerja yang telah disampaikan, simpulannya dari berbagai pandangan pakar di atas adalah bahwa kemampuan mengacu pada keterampilan individu dalam menjalankan tugas, yang mencakup dimensi fisik dan mental.

H<sub>2</sub> : Terdapat hubungan positif antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara

### **1.5.3 Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan, (2007) Faktor-faktor yang memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai adalah pengalaman dalam pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki. Studi deskriptif menunjukkan bahwa kedua faktor ini secara signifikan memengaruhi bagaimana seorang pegawai dapat berprestasi dalam pekerjaannya Zulkarnain & Hendra, (2021). Pengalaman kerja dan kemampuan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan yang dikategorikan sebagai kuat Zulkarnain & Hendra, (2021). Hasil tersebut menyiratkan bahwa terdapat signifikansi dalam pengaruh simultan dari variabel pengalaman kerja (X<sub>1</sub>) dan kemampuan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y), sesuai dengan hipotesis ketiga Zulkarnain & Hendra, (2021). Oleh karena itu, hasil tersebut menyimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja secara kolektif memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja karyawan di BPPMDDTT Makassar, sesuai dengan hipotesis pertama (Nurmega, 2022).

H<sub>3</sub> : Terdapat hubungan positif antara pengalaman kerja dan kemampuan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Brantas Abipraya Kabupaten Penajam Paser Utara

### 1.6 Kerangka Berfikir

*Gambar 1. 1 Kerangka Berfikir*

