

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam organisasi apapun sumber daya manusia (SDM) menempati kedudukan yang paling penting. Menurut Simamora Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses yang dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Sementara itu, menurut Marwansyah, (2014:4) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, perencanaan dan pengembangan karir, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan hubungan industrial. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan. Globalisasi mengacu pada sikap baru, terbuka mengenai mempraktekan manajemen secara internasional. *J.A.F. Stoner ohmae* dalam Lailatul Qomariah (2015) Manajemen sumber daya manusia global adalah penggunaan sumber daya global untuk memandang batasan geografis.

Dalam praktik sehari-hari, kita temukan beberapa istilah yang mengandung pengertian yang sama dengan manajemen sumber daya manusia. Marwansyah, (2016:3) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Selain itu, menurut Lijan Poltak Sinambela, (2016:8) manajemen sumber daya manusia adalah suatu produser yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya atau UMKM yang sedang berkembang

Saat ini keberadaan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di negara-negara berkembang dapat dikatakan sebagai tulang punggung perekonomian negara. Keberadaan UMKM terbukti mampu menggerakkan roda perekonomian bangsa dan mengurangi jumlah pengangguran yang ada. Meski para UMKM ini memiliki beberapa keterbatasan namun pada kenyataannya mereka mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Persaingan bisnis di Indonesia dari tahun ke tahun semakin meningkat, hal inilah yang mendorong para pelaku UMKM untuk selalu membuat konsumen mereka merasa puas terhadap produk dan pelayanan mereka. Selain itu perusahaan juga harus mempunyai sumber daya yang cukup baik seperti sumber daya alam, sumber daya modal maupun sumber daya manusia. Ketiga sumber daya tersebut harus mampu dikelola dengan baik oleh perusahaan secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peran paling penting dan dominan dalam setiap perusahaan, karena walaupun berlimpahnya sumber daya alam dan tersedianya modal yang cukup apabila semua hal tersebut tidak dapat dikelola dengan dukungan sumber daya manusia yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan untuk memaksimalkan peranan tenaga kerja di dalam perusahaan

UMKM Bak Sampah Karet Surabaya merupakan UMKM yang didirikan Pak Sulaiman di sekitaran Jalan Karet Surabaya, UMKM Bak Sampah Karet Surabaya Mampu memiliki visi menjadi wadah masyarakat terdampak untuk bekerja dengan fasilitas yang telah disediakan oleh pemerintah Kota Surabaya dengan menjadi industry terkemuka dibidang bisnis Bak Sampah Karet

Untuk dapat terus berkembang, UMKM Bak Sampah Karet Surabaya harus terus memperhatikan kinerja karyawan yang ada. Menurut Rivai dan Jauvani (2017:548) mengemukakan bahwa, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana

mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Ada beberapa kendala kinerja karyawan yang masih belum baik di UMKM Bak Sampah Karet Surabaya yaitu karyawan yang kurang disiplin terhadap jam kerja yang sudah ditentukan serta keterampilan karyawan yang masih kurang

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang pertama adalah faktor keterampilan kerja. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu dari Chricela (2019) yang mengatakan bahwa keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian terdahulu dari Asep Sopyan (2016) yang mengatakan bahwa keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Amirullah dan Budiyo (2016:21) menjelaskan bahwa *Skill* atau keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan, sedangkan menurut Bateman dan Snell (2017:10) menjelaskan bahwa Keterampilan merupakan bagian dari manajemen pengetahuan yang merupakan sekumpulan praktik yang bertujuan untuk menemukan dan memanfaatkan sumber-sumber data intelektual dari organisasi sepenuhnya mendayagunakan intelektualitas orang-orang dalam organisasi

Selain faktor keterampilan kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu dari Masfufah (2020) yang mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian terdahulu dari Abdul (2019) yang mengatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya, sedangkan menurut Hasibuan (2016:55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi

Selain faktor keterampilan dan pengalaman kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu dari Febrio (2019) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun Putri (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Siagian (2016:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, sedangkan lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut (Sri Widodo 2015:95).

Dari penjelasan latar belakang diatas penulis mengangkat judul **“Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya”**

## **1.2 Batasan Masalah**

Batasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada kinerja karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya
2. Hanya menggunakan 3 variabel bebas yaitu keterampilan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja, serta 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya?

4. Apakah keterampilan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penulis merumuskan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah keterampilan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak terutama pihak yang memiliki kepentingan langsung dalam masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi UMKM Bak Sampah Karet Surabaya: untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan
2. Bagi STIAMAK Barunawati: sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama.

#### **1.6 Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan dibuat untuk mempermudah mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, Batasan masalah dan sistematika penulisan.

**1. BAB I PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan mendeskripsikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

**2. BAB II LANDASAN TEORI**

Berisi tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

**3. BAB III METODE PENELITIAN**

Berisi tentang metode yang digunakan yaitu kuantitatif, populasi dan sampel serta teknik analisis yang digunakan.

**4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berisi tentang paparan hasil pengolahan data penelitian yang dilakukan oleh penulis.

**5. BAB V PENUTUP**

Berisi tentang kesimpulan dan saran penelitian yang telah dilakukan oleh penulis.