

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Faktor terpenting dalam pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi atau bisnis adalah sumber daya manusia (SDM). Karena kualitas manusia di perusahaan selalu menjadi faktor persaingan di era globalisasi. Perusahaan harus membenahi sumber daya manusianya secara bertanggung jawab, intelektual, spiritual, kreatif, dan moral jika mereka ingin maju dan berkembang. Karena kualitas pegawai sangat memengaruhi kinerja.

Dalam industri, sumber daya manusia adalah komponen yang sangat penting untuk mencapai tujuan dan sasaran. Ini karena sumber daya manusia adalah faktor yang menentukan apakah suatu organisasi berhasil mencapai tujuannya dalam hal kualitas dan kuantitas kinerja. Untuk itu, organisasi harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja dan memberikan kontribusi untuk kemajuan kinerja pegawai. Karena organisasi hanya bergantung pada sumber daya manusia, Perencanaan kerja, koordinasi kerja, dan kepemimpinan partisipatif adalah beberapa komponen yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Onlan, 2023). Suatu industri akan terus berjalan dengan baik jika sumber daya manusia digunakan dengan efisien. Ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah elemen penting yang harus diperhatikan. Pegawai dengan kinerja yang tinggi dapat membantu industri mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan (Mulyana et al., 2019)

Kinerja pada dasarnya adalah pekerjaan yang dilakukan seseorang untuk memenuhi tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria pekerjaan. Kinerja atau prestasi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi, yang dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi. Jika ada standar keberhasilan atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi, kinerja seseorang atau organisasi dapat diketahui dan diukur.

Jika tidak ada tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan, dan sangat penting untuk upaya perusahaan untuk tercapainya sebuah tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja didefinisikan sebagai tingkat berdaya guna, kemampuan, atau mutu yang lebih besar yang dihasilkan dari penyelesaian serangkaian pekerjaan yang diserahkan kepada semua pegawai di perusahaan (Taroreh3, 2019). aspek yang mempengaruhi kinerja adalah keunggulan dan kemahiran serta ilmu (Gerry Richard Bolung et al., 2018).

Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) adalah lembaga pemerintah non kementerian yang didirikan berdasarkan Undang-Undang No.7/1971 tentang ketentuan-ketentuan pokok kearsipan, yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang No.43/2009 tentang kearsipan. ANRI menjalankan fungsi pemerintahan dibidang kearsipan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Karena fungsinya yang penting sebagai kenangan kolektif bangsa, Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) memainkan peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan saat ini. Selain itu, sesuai dengan Pasal 8 Ayat 1 Undang-Undang No.43 tahun 2009, ANRI juga bertanggung jawab untuk membangun kearsipan nasional. Arsip menunjukkan sejarah negara dari masa ke masa. Memori kolektif ini merupakan identitas dan harkat bangsa. Informasi sejarah tentang perjalanan dan jati diri bangsa dapat dilindungi dengan mendorong kesadaran akademis untuk menjaga arsip sebagai warisan budaya dan bukti pertanggung jawaban nasional.

Karena data dari Arsip Nasional Republik Indonesia menunjukkan penurunan kinerja pegawai, beberapa penilaian menunjukkan hasil yang tidak sesuai dengan harapan atau menunjukkan penurunan, penelitian dilakukan di ANRI untuk mengetahui perkembangan kinerja pegawai.

Tabel 1.1 menunjukkan data kinerja pegawai pada Arsip Nasional Republik Indonesia Cabang Ampera yang mencakup indikator dari tahun 2019 hingga 2021 dalam target pencapaian

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Pegawai Pada Arsip Nasional Republik Indonesia

Periode 2019-2021

No	Indikator	Target	Tahun		
			2019	2020	2021
1	Kualitas Kerja	100%	81%	85%	84%
2	Kuantitas Kerja	100%	83%	87%	85%
3	Ketepatan Waktu	100%	85%	86%	84%
4	Kerjasama	100%	86%	88%	87%
5	Kemandirian	100%	80%	85%	83%
Nilai rata-rata		100%	83%	86,2%	84,6%

Sumber: Arsip Nasional Republik Indonesia

Pada tabel diatas menunjukkan penilaiannya mengenai kinerja pegawai sedari tahun 2019 dan 2021 mendapati kenaikan dan penyusutan, yang mana penyusutan ini disebabkan oleh faktor kinerja pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia belum maksimal, jika dibiarkan maka akan berakibat langsung pada instansi tersebut. Pada tahun 2019 nilai rata-rata hanya mencapai 83%. Lalu sedari tahun 2020 nilai rata-rata penilaian kinerja pegawai mencapai 86,2% dan pada tahun 2021 nilai rata – rata mengalami penurunan yaitu mencapai 84,6%. Meskipun mengalami kenaikan ditiap tahun tetapi target yang ditetapkan belum tercapai.

Perencanaan kerja merupakan salah satu komponen penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Perencanaan kerja adalah proses mempersiapkan kegiatan yang akan dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan yang

telah ditentukan oleh pimpinan dan dapat dipertanggung jawabkan. (Onlan, 2023). Hasil penelitian terdahulu tentang perencanaan kerja oleh (Yulihardi & Iskamto, 2018) bahwa perencanaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai. Hal ini bermakna bila dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu dilakukan peningkatan terhadap perencanaan kerja, melalui pendekatan yang baik oleh pimpinan dengan memahami visi dan misi kecamatan oleh pegawai yang dipimpinnya. Dengan kata lain, semakin baik dan tinggi perencanaan kerja pegawai, maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Selain itu, kinerja pegawai dipengaruhi oleh keterampilan kerja. Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi, terutama dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai untuk berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Keterampilan kerja dapat membuat kinerja seorang pegawai menjadi lebih baik dan meningkatkan kinerjanya jika mereka mampu melakukan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan kewajibannya dan dengan cara yang baik dan tepat. Kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide, dan kreatifitas untuk melakukan, mengubah, atau membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan nilai adalah keterampilan. Keterampilan atau kemampuan tersebut pada dasarnya akan menjadi lebih baik jika terus diasah dan dilatih untuk menjadi ahli atau menguasai bidang keterampilan yang ada (Taroreh3, 2019). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja optimal pegawai adalah keterampilan. Memiliki keterampilan atau keahlian dalam bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai karena pengalaman dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja (Desi & Liantifa, 2023). Hasil penelitian terdahulu tentang keterampilan kerja oleh Desi, D. (2023) bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh. Hal ini bermakna bila sebaiknya lebih memperhatikan pelatihan bagi pegawai, salah satunya mengadakan pelatihan yang diikuti oleh pegawai baru ataupun pegawai senior.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja (Pitriyani, 2020) adalah hal yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja seorang pegawai karena pengalaman kerja yang cukup akan menjadi modal untuk masa depan pegawai (Pitriyani, 2020). Namun, banyak karyawan saat ini tidak memiliki pengalaman kerja yang cukup, sehingga mereka butuh waktu untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan mereka. Saat pegawai bekerja, jumlah produk yang dihasilkan akan berkurang, yang berarti produk tidak memenuhi standar perusahaan (Sofian & Julkarnain, 2019) mendefinisikan pengalaman kerja sebagai suatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka agar mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman. Hasil penelitian terdahulu tentang pengalaman kerja oleh (Alias & Serang, 2018) menyatakan pengalaman kinerja memiliki efek signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, pengalaman kerja ialah satu penyebab yang bisa untuk mempengaruhi suatu terkait kinerja. Pegawai bekerja pada pengalaman kerja tentunya mendukung supaya tingkat pengetahuan dan keterampilan dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh rentan waktu lamanya seseorang menjalani pekerjaan tertentu. Lamanya pekerja tersebut dapat dilihat dari banyaknya tahun, yaitu sejak pertama kali diangkat menjadi karyawan atau staf pada suatu lapangan kerja tertentu.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Perencanaan Kerja, Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia Cabang Ampera.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam skripsi ini sebagai berikut:

1. Apakah perencanaan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Arsip Nasional Republik Indonesia?

2. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Arsip Nasional Republik Indonesia?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Arsip Nasional Republik Indonesia?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis perencanaan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Arsip Nasional Republik Indonesia?
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Arsip Nasional Republik Indonesia?
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Arsip Nasional Republik Indonesia?

2. Kegunaan Penelitian

Seperti semua penelitian ilmiah dan hasil yang diperoleh, dapat bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat dan sangat relevan dengan subjek penelitian:

a. Bagi Perusahaan

sebagai masukan bagi pimpinan perusahaan untuk membuat keputusan yang tepat tentang menetapkan kebijakan perusahaan, terutama mengenai peningkatan kinerja karyawan

b. Bagi Penelitian

untuk memberikan penulis wawasan tentang sumber daya manusia di perusahaan, terutama yang berkaitan dengan perencanaan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja.

c. Bagi Pengetahuan

Diharapkan bahwa penelitian ini akan membantu mengembangkan bidang manajemen sumber daya manusia dan menghasilkan referensi tentang masalah perencanaan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja.