

# **Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso** *(The Effect of Work Skill, work Experiences And Attitude Work of Performance of Employees At Tobacco Companies Gagak Hitam Bondowoso Regency)*

Famella, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, Ana Mufidah  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
E-mail: melsieyymaniez455@gmail.com

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. Penelitian ini merupakan jenis *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso dengan jumlah responden sebanyak 45 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso, pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso, sikap kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso.

**Kata Kunci:** Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, Sikap Kerja, dan Kinerja Karyawan.

## **Abstract**

*This study aimed to analyze the effect of job skills, work experience and work attitude toward the performance of the company's employees cigarette black crow regency. This research is a type of research explanatory. population in this research are permanent employees of tobacco companies crows Bondowoso with the number of respondents 45 people. The analytical method used is multiple linear regression analysis. the results showed that job skills positive and significant effect on the performance of the company's employees cigarette Gagak Hitam Bondowoso regency, work experience positive and significant impact on employee performance cigarette company Gagak Hitam Bondowoso regency, work attitude positive and significant impact on the performance of the company's employees cigarette Gagak Hitam Bondowoso regency.*

**Keywords:** Job Skills, Work Experience, Work Attitude, and Performance

## **Pendahuluan**

Memasuki era globalisasi, kebutuhan mutlak akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi abad baru ini, organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang sangat kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah ditemui sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perusahaan yang terjadi, yang sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya, prestasi kerja mempunyai unsur kemampuan, kecakapan, disiplin kerja, dan ketelitian sehingga dapat memberikan hasil kerja yang lebih baik atau menonjol. Simamora, (2004) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Rivai, (2008) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam

perusahaan. Sumber daya manusia disebut sebagai *Human Resource*, tenaga atau kekuatan manusia (*energy* atau *power*), sumber daya disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia (Fathoni, 2006:110) sumber daya manusia di dalam setiap perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarnya melalui usaha kooperatif sekelompok yang didalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau setidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimaksud disini adalah karyawan, sehingga untuk tercapainya tujuan pada perusahaan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keahliannya, maupun sikapnya. Hal tersebut diperlukan supaya produktivitas kerja dari pada karyawan dapat meningkat karyawan yang mempunyai pengetahuan, keahlian, dan sikap yang baik akan bekerja secara optimal, sehingga perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dapat lebih efektif dan efisien.

Setiap orang memiliki keterampilan yang merupakan suatu talenta dari yang maha kuasa. Sebagian orang menyadari akan keterampilan yang dimilikinya, akan tetapi sebagian lagi belum atau tidak menyadari keterampilan bisa saja dengan pikiran, akal dan kreatifitas. Jika keterampilan itu diasah, tidak menutup kemungkinan bila akan menghasilkan suatu yang menguntungkan. Menurut (Dunette,1976) keterampilan berarti mengembangkan pengetahuan yang didapatkan melalui training dan pengalaman dengan melaksanakan beberapa tugas keterampilan tidak hanya dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan suatu yang bernilai dengan lebih cepat . Sedangkan menurut (Gordon, 1994) Keterampilan merupakan sebuah kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat. Dari pendapat para ahli diatas kita dapat menarik kesimpulan bahwa keterampilan setiap orang harus diasah melalui program training atau bimbingan lain. Training dan sebagainya pun didukung oleh kemampuan dasar yang sudah dimiliki seseorang dalam dirinya. Jika kemampuan dasar digabung dengan bimbingan secara intensif tentu akan dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat dan bernilai bagi diri sendiri dan orang lain.

Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk tujuan dalam bidang tertentu (Sastrohadiwiryo, 2005: 163). Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, Pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*) setiap pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantunya dalam memberikan keterampilan dan pengetahuan khusus yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang ditekuninya. Seseorang yang melakukan jenis pekerjaan secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama akan menjadikan dirinya cukup trampil dalam mengerjakan pekerjaan tersebut . maka dapat dikatakan bahwa pengalaman merupakan faktor yang cukup penting dalam sebuah pekerjaan, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian, kecakapan, dan inisiatif dalam berkreasi, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan menjadi lebih baik dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya.

Tidak hanya keterampilan kerja dan pengalaman kerja saja yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu sikap baik itu sikap terhadap pekerjaan maupun sikap kepada karyawan baik. Sikap (*antitude*) didefinisikan oleh Robbins (2007) sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Robin dan Judge (2011:106) berpendapat bahwa sikap mempunyai tiga komponen yaitu: (1) komponen kognitif, yaitu segmen opini atau keyakinan dari sikap,(2) Komponen afektif, yaitu segmen emosional atau perasaan dari sebuah sikap, (3) komponen perilaku, yaitu niat untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu. Sementara kerja menurut Hasibuan (2001:94) adalah pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Kesimpulannya, sikap kerja adalah respon atau pernyataan baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan atau pengorbanan jasa, jasmani, dan

pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa, yang dapat diukur dengan keyakinan bahwa kinerja baik berasal dari bekerja keras, perasaan, dan perilaku untuk mencapai tujuan. Sikap dalam melakukan pekerjaan adalah kerajinan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan sikap dalam membangun hubungan kerja yang baik dengan karyawan yang lain. Jika ketika unsur ini diperhatikan dalam melakukan penempatan kerja, maka akan berdampak pada prestasi kerja karyawan. Sikap sebagai organisasi keyakinan-keyakinan yang mengandung aspek kognitif, konatif dan afektif yang merupakan kesiapan mental psikologis untuk mereaksi dan bertindak secara positif atau negatif terhadap objek tertentu. Sikap dapat berubah dan dapat dipengaruhi, dapat dibina dalam berbagai bidang kehidupan. Sikap negatif dapa dipengaruhi sehingga menjadi positif, yang tdinya tidak senang menjadi senang, yang semula antipati menjadi bersimpati, dan sebagainya.

Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso merupakan perusahaan rokok sigaret kretek tangan (SKT) dan rokok sigaret mesin (SKM) yang sedang berkembang ditengah banyaknya persaingan. Perusahaan Rokok Gagak Hitam ini, berusaha mengembangkan perusahaannya dengan menjaga kualitas produk serta memperluas jangkauan penjualan. Bahkan Perusahaan Rokok Gagak Hitam saat ini telah membuka cabang di beberapa Kabupaten lainnya, sehingga membuktikan bahwa perusahaan ini ingin bersaing dengan perusahaan rokok lainnya yang telah lama berkembang. Dalam hal ini Perusahaan Rokok Gagak Hitam harus mengerahkan pikiran dan tenaganya untuk mencapai tujuan. Perusahaan ini membutuhkan karyawan yang berkompeten untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain. Keterampilan kerja yang dimaksud disini yaitu keterampilan karyawan dalam mengelola barang produksi dengan menarik melalui desain yang dibuat melalui teknologi komputer, karyawan dituntut untuk mengasah keterampilan kerjanya agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam bidang pemasaran. Pengalaman kerja yang dimaksud yakni pengalaman karyawan dalam mengatasi setiap masalah-masalah yang terjadi pada kinerjanya. Dalam setiap produksi barangnya, karyawan pasti akan mengalami suatu hambatan yang mungkin itu terjadi karena kurangnya komunikasi, adanya kesalahpahaman, dan sebagainya. Untuk itu karyawan disini membutuhkan suatu pengalaman kerja yang mampu mengantisipasi setiap masalah yang terjadi. Mampu mempelajari sebuah kesalahan untuk diperbaiki di masa mendatang. Sikap kerja juga merupakan suatu faktor untuk memperlancar suatu pekerjaan. Dimana karyawan membutuhkan sebuah kerja tim dalam mencapai tujuan bersama. Sikap kerja dimaksud yaitu sikap bagaimana kita menghargai pendapat karyawan lain, menjaga komunikasi dengan baik sesama karyawan maupun atasan, serta memiliki sikap disiplin untuk menghargai waktu. Oleh karena itu, pemimpin harus bisa menilai karyawan dalam beberapa faktor, yaitu mengenai keterampilan kerja yang berkualitas, pengalaman kerja yang luas, serta sikap kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan prestasi karyawan dan secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas perusahaan itu sendiri.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah H1: Diduga Keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan sikap kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. H2: Diduga Keterampilan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso Penelitian yang dilakukan oleh Yanti Sriwulan Polak (2012) menemukan hasil bahwa keterampilan kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. H3: Diduga pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Nur Rofi (2012) menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. H4 : Diduga sikap kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. Penelitian yang dilakukan oleh Yanti Sriwulan Polak (2012) menemukan bahwa sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel keterampilan kerja, pengalaman kerja dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso secara simultan (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso secara parsial (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso secara parsial (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel sikap kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso secara parsial.

## Metode Penelitian

### Rancangan atau Desain Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2006:12). Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research* yaitu metode penelitian untuk meneliti ada tidaknya pola hubungan antara dua variable atau lebih.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah termasuk data subjek, karena informasi yang diperoleh berdasarkan tuntunan kuesioner yang diberikan kepada karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian yaitu dari hasil penyebaran

kuesioner kepada karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. Data sekunder dalam penelitian ini adalah laporan penelitian dan juga jurnal-jurnal yang terkait dengan keterampilan kerja, pengalaman kerja, sikap kerja, dan kinerja.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso yang berjumlah 45 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel populasi yaitu seluruh karyawan tetap Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso.

### Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi Linier Berganda. Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *independent variabel* (variabel bebas) dan variabel yang mempengaruhi disebut *dependent variabel* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabelnya bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Prayitno, 2010:61).

## Hasil Penelitian

### Karakteristik Responden

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
Laki	31	68,89%
Perempuan	14	31,11%
Jumlah	45	100,00%

Sumber: data diolah, September 2015

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi karyawan PR Gagak Hitam adalah responden yang berjenis kelamin laki, dan minoritas responden yang menjadi karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam adalah responden yang berjenis kelamin perempuan.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	
	Jumlah	Persenase
21-30 tahun	21	46,67%
31-40 tahun	16	35,56%
41-50 tahun	7	15,56%
Diatas 50 tahun	1	2,24%
Jumlah	45	100,00%

Sumber: data diolah, September 2015

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam adalah responden yang berusia diantara 21 – 30 tahun, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam adalah responden yang berusia diantara 31 – 40 tahun, 41 – 50 tahun dan diatas 50 tahun.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
SMA	35	77,78%
SMK	2	4,44%
S-1	8	17,78%
Jumlah	45	100,00%

Sumber: data diolah, September 2015

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam adalah responden telah berpendidikan SMA, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam adalah responden telah berpendidikan SMK dan Strata 1.

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja**

Lama Kerja	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
2 tahun	2	4,44%
3 tahun	9	20,00%
4 tahun	7	15,56%
5 tahun	7	15,56%
Diatas 5 tahun	15	33,34%
Jumlah	45	100,00%

Sumber: data diolah, September 2015

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam adalah responden yang telah berkerja selama lebih dari 5 tahun, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan PR Gagak Hitam adalah responden responden yang telah berkerja selama 2 tahun, 3 tahun dan 4 tahun.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi berganda berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Hasil analisis regresi linear berganda antara variabel *independen* yaitu keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan sikap kerja, serta variabel *dependen* yaitu kinerja.

Berdasarkan hasil analisis Regresi Linier Berganda diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut:

$$Y = 0,547 + 0,275X_1 + 0,419X_2 + 0,386X_3$$

- Nilai konstanta 0,547, menunjukkan bahwa jika tidak ada keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan sikap kerja maka nilai kinerja sebesar 0,547;
- Nilai -koefisien 0,275 pada keterampilan kerja, menunjukkan bahwa ada pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja;
- Nilai koefisien 0,419 pada pengalaman kerja, menunjukkan bahwa ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja;
- Nilai koefisien 0,386 pada sikap kerja, menunjukkan bahwa ada pengaruh sikap kerja terhadap kinerja.

**Pembahasan**

### **Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis uji F menunjukkan bahwa keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan sikap kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel *Independent* yang kurang dari 0,05, artinya variabel keterampilan, pengalaman kerja, dan sikap kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso.

Menurut (Dunette, 1976) keterampilan berarti mengembangkan pengetahuan yang didapatkan melalui training dan pengalaman dengan melakukan beberapa tugas. Sedangkan menurut (Gordon, 1994) keterampilan merupakan sebuah kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk tujuan dalam bidang tertentu (Sastrohadiwiry, 2002: 163). Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Robin dan Judge (2011: 106) berpendapat bahwa sikap mempunyai tiga komponen yaitu: (1) komponen kognitif, yaitu segmen opini atau keyakinan dari sikap; (2) komponen afektif, yaitu segmen emosional atau perasaan dari sebuah sikap; (3) komponen perilaku, yaitu niat untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu.

### **Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel keterampilan kerja sebesar 0,275 atau 27,5% dengan arah positif. Keterampilan kerja yang dimaksud adalah keterampilan kerja karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso dalam bidangnya masing-masing. Pada bagian pemasaran karyawan dapat menyusun dan menetapkan rencana program dan anggaran pemasaran berdasarkan kebijakan strategis yang telah ditetapkan. Pada bagian sumber daya manusia karyawan mengatur pembagian kerja dan menghitung gaji karyawan. Pada bagian keuangan keterampilan karyawan dapat dilihat dari bagaimana caranya membuat rencana anggaran perusahaan baik bulanan maupun tahunan. Pada bagian produksi karyawan dapat membuat laporan tentang proses produksi kepada direktur dan kantor pelayanan bea cukai setiap bulannya. Dan pada bagian promosi karyawan dapat menyusun dan menetapkan rencana strategi harga pemasaran yang realistis dan terpadu atas distribusi produk. Keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bagian-bagian penempatannya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso memiliki keterampilan kerja yang berpengaruh terhadap kinerjanya.

Keterampilan atau keahlian (*skill*) merupakan kecakapan yang menghadapi tugas – tugas yang bersifat teknis atau non-teknis (Rais dan Soembodo, 1996). Menurut Hadi Pranata (2002), keahlian kerja (*professional*) merupakan

gambaran tumpuan dasar bagi kinerja karyawan, dimana keahlian adalah bagian dari keterampilan. Keterampilan karyawan yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi juga. Dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanti Sriwulan Polak (2012) yang berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (BNI) Tbk Cabang Makassar menunjukkan bahwa Keterampilan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga kenaikan maupun penurunan yang terjadi pada keterampilan kerja juga secara parsial akan memengaruhi prestasi kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Jamaluddin (2014) yang berjudul Pengaruh Pendidikan, Kemampuan, Pengalaman dan Keahlian Terhadap Prestasi Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa ada pengaruh keahlian terhadap prestasi kerja Satpol PP pada Dinas Kabupaten Gowa. Sehingga penelitian Jammaludin dan Yanti Sriwulan Polak sama dengan hasil penelitian yang saya lakukan. Bahwa keterampilan dan keahlian kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel pengalaman kerja sebesar 0,419 atau 41,9% dengan arah positif. Pengalaman kerja yang dimaksud merupakan salah satu antisipasi karyawan untuk menghadapi setiap masalah yang terjadi pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. Dimana pengalaman tersebut berasal dari kesalahan-kesalahan yang pernah terjadi sebelumnya, yang dapat diperbaiki dengan mencari solusi serta mengevaluasi masalah yang terjadi. Karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah dilakukannya, berani menanggung resiko jika melakukan kesalahan. Untuk itu karyawan tidak akan tinggal diam apabila terjadi kesalahan, mereka akan menyusun strategi agar kesalahan itu dapat diperbaiki jika suatu saat terjadi lagi. Pengevaluasian masalah dan penyusunan strategi yang dibuat karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso membuktikan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki mempengaruhi kinerja karyawan untuk lebih baik ke depannya.

Menurut Simanjuntak (dalam Jamaluddin, 2014) menyatakan pengalaman kerja meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini merupakan suatu penggambaran bahwa dengan pengalaman kerja seseorang dapat memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sekaligus menambah kemampuan wawasan pengetahuan dan keterampilan kerja yang dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam organisasinya. Ravianto (1984:104) menjelaskan makin sering seseorang mengulangi sesuatu, maka semakin bertambah kecakapan serta pengetahuan terhadap hal tersebut dan dia akan lebih menguasainya. Dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Nur Rofi (2012) yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen produksi PT. Leo Agung Raya Semarang

menunjukkan bahwa Variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yang berarti apabila disiplin kerja pada karyawan Departemen Produksi PT.Leo Agung Raya Semarang maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dio Kristola (2014) yang berjudul Pengaruh Diktat dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja serta Dampaknya terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Balai Karantina Pertanian kelas 1 Denpasar menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

### **Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel sikap kerja sebesar 0,386 atau 38,6% dengan arah positif. Sikap kerja sebagai upaya mengidentifikasi bahwa kerja sama dalam Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso ini sangat diperlukan. Hal ini ditunjukkan karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso yang selalu melakukan koordinasi antar karyawan lain dengan bagian-bagian yang berbeda. Untuk memperlancar tugas dan tanggung jawabnya koordinasi antar karyawan sangat dibutuhkan. Karena menghindari adanya kesalahpahaman satu sama lain. Pada bagian keuangan, mereka selalu berkoordinasi dengan bagian pemasaran dan produksi dimana mereka harus melakukan pencatatan penjualan dalam buku penjualan serta melakukan pencatatan piutang dan pelunasan piutang. Apabila tidak ada komunikasi dan koordinasi dengan baik, maka akan terjadi kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Karyawan juga harus memiliki sikap inisiatif dalam melakukan tugasnya agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Dalam hal ini karyawan harus bisa mengatur pelaksanaan pembelian sesuai dengan harga dan kualitas yang memadai serta menjamin ketepatan waktu dan jumlah penerima barang. Sikap kerja para karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Sikap karyawan merupakan faktor penting dalam memberikan kontribusi pada produktivitas dan pengenalan komitmen tinggi di praktek manajemen ( Rodwell, 1998). Sikap adalah pernyataan – pernyataan evaluatif, baik yang diinginkan atau yang tidak diinginkan, mengenai objek, orang, atau peristiwa (Robbins, 2008). Dalam organisasi sikap bersifat penting karena mereka memengaruhi perilaku. Sikap kerja menunjukkan hubungan antara subjek dan objek kerja yang bertujuan untuk melihat perbedaan antara sikap kerja karyawan dengan yang lain. Dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanti Sriwulan Polak (2012) yang berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (BNI) Tbk Cabang Makassar menunjukkan bahwa variabel sikap kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga kenaikan maupun penurunan yang terjadi pada sikap kerja juga secara parsial akan memengaruhi prestasi kerja karyawan.

### **Kesimpulan dan Keterbatasan Penelitian**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut; 1) Keterampilan kerja, pengalaman kerja dan sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam. Hal ini membuktikan bahwa keterampilan kerja yang sesuai dengan penempatan kerja, pengalaman kerja yang diterapkan pada saat proses kerja berlangsung, dan sikap kerja yang terjaga maka akan meningkatkan kinerja karyawan 2) Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam. Hal ini membuktikan bahwa keterampilan kerja yang disesuaikan dengan penempatan kerja yang tepat maka akan meningkatkan kinerja karyawan; 3) Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam. Hal ini membuktikan bahwa pengalaman kerja yang diterapkan dalam pekerjaan atau profesi dari karyawannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan; 4) Sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam. Hal ini membuktikan bahwa sikap kerja yang terkendali dan terjaga dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan penelitian didalam penelitian ini adalah 1) penelitian ini hanya diorientasikan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh keterampilan kerja, pengalaman kerja dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan dari Perusahaan Rokok Gagak Hitam. 2) Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel populasi dengan jumlah sebanyak 45 responden dengan karakteristik responden didalam penelitian adalah karyawan tetap perusahaan.

### **Ucapan Terima Kasih**

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh Staf dan Karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso yang telah memberikan bantuan informasi, pikiran, dukungan serta telah meluangkan waktu untuk penyelesaian skripsi ini.

### **Daftar Pustaka**

- Ahmad Nur Rofi. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT.Leo Agung Raya Semarang. Tidak diterbitkan. *Skripsi*. Semarang: STIE Totalwin Semarang.
- Dunette, Peter F. 1976. Pengertian Keterampilan (online). Dalam <http://Jurnal.ekonomi.Kompasiana.com/manajemen/2011/05/26/penelitian-dan-pengembangan-sumber-daya-manusia.html>. Diakses tanggal 17 September 2015
- Fathoni Abdurrahmat. 2006. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : **Rineka Cipta**
- Gordon . 1994. pengertian Keterampilan (online) Dalam <http://Jurnal.ekonomi.Kompasiana.com/manajemen/2011/05/26/penelitian-dan->

[pengembangan-sumber-daya-manusia.html](#). Diakses tanggal 17 September 2015

- Henry Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3. Yogyakarta: **Bagian Penerbitan STIE YKPN**.
- Jamaluddin. 2014. Pengaruh Pendidikan, Kemampuan, dan Keahlian terhadap Prestasi Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa. *Skripsi*. Makassar: Universitas Muslim Indonesia Makassar.
- Prayitno, D. 2010. Paham Analisa Data Statistik dengan SPSS. Yogyakarta: **Mediakom**.
- Robbins dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi. Jakarta: **Salemba Empat**.
- Rodwell, John J., Rene Kienzle and Mark A. Shadur. 1998. *The Relationships Among Work-Related Perceptions, Employee Attitudes, and Employee Performance. The Integral Role of Communication*. **Human Resources Management** (1986-1998); 37; 3-4, pg.277.
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: **PT.Bumi Aksara**.
- Vitzal Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: **Grafindo**.
- Yanti Sriwulan Polak. 2012. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Makassar. Tidak diterbitkan. *Skripsi*. Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar.

