

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan akan mengalami peningkatan apabila memiliki tingkat persaingan yang tinggi guna memperoleh tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang baik sesuai dengan bidangnya. Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang luar biasa dalam bidang pekerjaan yang dibutuhkan organisasi maka perusahaan membutuhkan kompetensi sumber daya manusia, mencakup wawasan atau (*knowledge*) dan keterampilan atau (*skill*). Sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi bisa menciptakan pondasi serta tingkatkan kapasitas, sebab jika semua orang yang bekerja di organisasi mempunyai kecocokan kompetensi berdasarkan tuntutannya pekerjaan maka dia mampu untuk memiliki keterampilan, pengetahuan, mental ataupun etos produktifnya.¹

Keterampilan dan pengetahuan merupakan bagian kompetensi yang menjadi kunci dalam manajemen strategis guna meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi karyawan dinilai penting dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset berharga atau investasi perusahaan serta akan memperoleh keberhasilan perusahaan guna menggapai tujuan.² Salah satu perusahaan tersebut adalah PT. Bhandha Ghara Reksa Logistik Indonesia.

PT. Bhandha Ghara Reksa Logistik Indonesia adalah instansi usaha bidang logistik yang menyediakan *digital solutions* dengan solusi terintegrasi, jaringan luas,

¹ Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 56

² Muhammad Fadhil, "Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada balai Latihan kerja industri Makassar," tinjauan terhadap jurnal perspektif, Vol.01 No.1 (2016) hal.70

andal, kompetitif, serta terpercaya. Sebagai anak perusahaan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero), mereka fokus menyediakan layanan prima serta pengalaman dalam menggunakan jasa logistik yang unggul melalui layanan digital. Layanan yang ditawarkan meliputi *warehousing*, layanan logistik, dan penyedia manajemen rantai pasokan. Selain itu, mereka telah mengadopsi *Enterprise Resources Planning* (ERP) SAP S4 HANA untuk memberi dukungan layanan kepada pelanggan. PT BGR Logistik Indonesia bermaksud menjadi pemimpin dalam layanan logistik digital dengan jangkauan yang luas, solusi terintegrasi, dan reputasi yang handal. Mereka memiliki visi untuk memberikan layanan unggul dan kepuasan pelanggan yang menyeluruh, terutama dalam industri logistik. Selain itu, misi mereka termasuk mendukung aktivitas logistik BUMN Klaster Pangan, berkolaborasi dengan penyedia layanan logistik lokal dan internasional, serta terus meningkatkan infrastruktur, teknologi, dan SDM yang inovatif dan profesional. Untuk mencapai tujuan ini, PT BGR Logistik Indonesia perlu memiliki kompetensi yang kuat. Keahlian atau keterampilan yang diperlukan di PT. BGR Logistik Indonesia yaitu memahami proses logistik mulai dari pengadaan, manajemen persediaan, distribusi, hingga manajemen rantai pasokan secara keseluruhan, mampu merencanakan, mengorganisir dan mengelola operasi logistik secara efisien, memahami pentingnya kepatuhan terhadap peraturan dan standar keamanan dalam operasi logistik, kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengelola risiko yang terkait dengan pengiriman, penyimpanan dan distribusi barang, kemampuan untuk memimpin tim guna mencapai tujuan bersama.

Untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia yang basisnya kompetensi guna pemberian hasil yang cocok dengan target serta tujuan organisasi

serta standar kinerja yang ditentukan. Kompetensi acuannya pada kemampuan individu dalam melaksanakan tugas serta menentukan keputusan, juga tergantung pada perannya mereka dalam organisasi yang memiliki kaitan dengan pengetahuan, keterampilan serta keahliannya mereka.³ Kompetensi selalu mencakup dorongan untuk sasaran dan maksud, motif atau karakteristik yang memicu sebuah hasil kinerjanya karyawan ataupun tindakannya.⁴ Berikut data jumlah karyawan dengan pendidikannya:

Tabel 1.1 Tabel Jumlah Karyawan dan pendidikannya

No	Lulusan	Jumlah
1	SMP	2
2	SMA	88
3	D3	2
4	S1	10
5	S2	1
Total		103

Sumber: Management PT. Bhandha Ghara Reksa (BGR) Logistik Indonesia Jakarta Utara

Berdasarkan observasi yang telah saya lakukan, di perusahaan ini terdapat sumber daya manusia (SDM) yang mayoritasnya lulusan SMA. Terdapat 1 orang dengan lulusan Strata 2, lulusan Strata 1 sejumlah 10 orang, lulusan Sekolah Menengah Atas sejumlah 88 orang, Sekolah Menengah Pertama sejumlah 2 orang, lulusan Diploma 3 sejumlah 2 orang. Dengan minimnya sumber daya manusia (SDM) jenjang S1, maka dari itu berdasarkan data tersebut perusahaan itu sesuai dengan judul yang akan saya bawakan mengenai bagaimana pengetahuan dan keterampilan mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Gagasan ini memiliki kesesuaian dengan

³ Moeheriono, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi), (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 90

⁴ *Ibid*, hal 3

visi perusahaan untuk menjadi kompetitif dan andal. Berikut tugas dan wewenang setiap divisi organisasi di PT.BGR Logistik Indonesia antara lain :

1. *General Manager* Cabang Utama

Tugas seorang *General Manager* Cabang Utama adalah memimpin dan mengelola seluruh kegiatan PT Bhandha Ghara Reksa Cabang Jakarta secara efektif sesuai visi dan misi yang sudah ditetapkan oleh direksi. Adapun tanggung jawab *General Manager* Cabang Utama adalah:

- a. Merencanakan kebijakan dibidang pemasaran, operasi, keuangan serta sumber daya manusia.
- b. Melaksanakan kebijakan dan usaha-usaha untuk menunjang pelaksanaan tugas-tugas pokok PT Bhandha Ghara Reksa Cabang Jakarta.
- c. Mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan PT Bhandha Ghara Reksa Cabang Jakarta yang telah ditetapkan, membina dan mengelola seluruh kegiatan tata laksana PT Bhandha Ghara Reksa Cabang Jakarta.
- d. Mengendalikan serta mengawasi seluruh aktivitas PT Bhandha Ghara Reksa Cabang Jakarta, baik sektor lini dan staf.Menyampaikan laporan berkala PT Bhandha Ghara Reksa Cabang Jakarta kepada Direksi.

2. Kepala Bagian Pemasaran

Adapun tugas dan tanggung jawab Kepala Bagian Pemasaran adalah: Mengkoordinasikan kegiatan pemasaran produk jasa perusahaan, dalam rangka pencapaian target yang ditetapkan.

3. Kepala Bagian Operasi Logistik

Adapun tugas dan tanggung jawab Kepala Bagian Operasi Logistik adalah: Menyelenggarakan seluruh kegiatan Pelayanan Logistik yang meliputi kegiatan

depo kontainer serta kegiatan penunjang usaha lainnya agar menghasilkan keuntungan sesuai dengan target.

4. Kepala Bagian Operasi Pergudangan, *Collateral Management Service (CMS) & Jasa Lain*

Adapun tugas dan tanggung jawab Kepala Bagian Operasi Pergudangan, *Collateral Management Service (CMS) & Jasa Lain* adalah Menyelenggarakan seluruh kegiatan Pelayanan Logistik yang meliputi kegiatan pergudangan serta kegiatan penunjang jasa lainnya agar menghasilkan keuntungan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan

5. Kepala Bagian Keuangan dan Akuntansi

Merencanakan, melaksanakan, mengendalikan dan mengembangkan pengelolaan kegiatan administrasi keuangan dalam rangka membiayai dan mendukung kegiatan PT Bhandha Ghara Reksa Cabang Jakarta. Adapun tugas Kepala Bagian Keuangan dan Akuntansi adalah:

- a. Memimpin, membina, mengarahkan, merencanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan seluruh kegiatan administrasi keuangan.
- b. Mengembangkan metode, sistem dan prosedur untuk lebih meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja bidang keuangan dan akuntansi.
- c. Menyebarkan program kerja untuk pelaksanaan dan pengendalian kegiatan-kegiatan keuangan.
- d. Menyusun rencana kerja dan anggaran perusahaan dibidang administrasi dan keuangan.

- e. Melaksanakan dan mengendalikan manajemen kas, menyiapkan informasi tentang posisi kas dan utang piutang serta membuat Laporan Akuntansi, Laba/Rugi untuk kepentingan konsolidasi Laporan Keuangan Perusahaan.

6. Kepala Bagian Umum dan Sumber Daya Manusia (SDM)

Merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan seluruh kegiatan bagian umum dan SDM serta mengkoordinasikan perumusan anggaran perusahaan sebagaimana ditetapkan oleh General Manager Cabang Utama. Adapun tugas dan tanggung jawab Kepala Bagian Umum dan SDM adalah:

- a. Memimpin, membina, mengarahkan, merencanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan seluruh kegiatan pengendalian kualitas.
- b. Memberikan petunjuk pengembangan metode, sistem dan prosedur kerja untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.
- c. Mengusahakan agar administrasi sumber daya manusia dan umum dapat terlaksana secara tertib, lengkap, tepat waktu, benar dan konsisten.
- d. Membina, mengkoordinasi dan mengawasi aktivitas seluruh pegawai yang berada dibawahnya

PT Bhandha Ghara Reksa yang bergerak di bidang jasa pergudangan dan logistik mempunyai berbagai kegiatan umum yaitu :

1. BGR Integrated *Logistics Solution* (ILS)

BGR sebagai perusahaan profesional dalam bidang logistik, siap memberikan layanan terpadu, mulai dari membuat desain sistem distribusi barang keluar dari pabrik, penyiapan alat transportasi, pelaksanaan pengiriman barang ke gudang distribusi, menyiapkan gudang, mengelola barang digudang (*handling in, handling out, packaging, racking, barcode, labelling* dsb) sampai dengan

pengangkutan atau pengantaran barang ke pengguna akhir, dengan dukungan sistem informasi terpadu yang dapat dihubungkan langsung pada sistem informasi produksi pelanggan. Termasuk dalam pengelolaan pergudangan BGR adalah *Collateral Management System (CMS)*, Sistem Resi Gudang (SRG), *Record Management Service/ Penitipan & Pengelolaan Arsip (RMS)*, *Open Storage Area* dll. Dengan pengalaman lebih dari 37 tahun, dan diperkuat sumber daya manusia yang berkompeten serta sistem informasi yang handal, BGR siap memberikan solusi yang terbaik kepada para pelanggan. Ketepatan dan kecepatan waktu pengiriman barang, tarif yang kompetitif jaminan mutu dan keamanan, serta jaringan yang luas dan tersebar di seluruh Indonesia merupakan nilai tambah yang ditawarkan kepada para pelanggan.

2. *BGR Transportation*

Dengan menguasai lebih dari 100 armada darat serta jalinan kemitraan yang kuat dengan maskapai pelayaran, maskapai penerbangan dan kereta api, BGR siap memberikan solusi layanan transportasi baik domestik maupun internasional.

3. *BGR Warehousing*

BGR mengembangkan pergudangan modern sebagai salah satu jasa unggulan. Pergudangan modern tersebut dilengkapi dengan dukungan teknologi informasi, sistem keamanan yang handal, dan dilengkapi dengan sarana prasarana pendukung meliputi:

- a. *Storage*
- b. *Handling*
- c. *Sorting*
- d. *Packing*

- e. *Bagging*
 - f. *Labeling/marking*
 - g. *Stock taking*
 - h. *Reporting*
4. *BGR Express*

BGR Express terdiri dari :

- a. *BGR-BEST (Besok Sampai Tujuan) Paket Domestik* dengan pengiriman via transportasi udara ke kota-kota tertentu di Indonesia (1 hari sampai).
 - b. *BGR- Reguler Paket Domestik*, dengan pengiriman via transportasi udara dan darat ke seluruh Indonesia , dengan estimasi waktu pengiriman 3- 5 hari kerja.
5. *Freight Forwarding*

- a. *International Freight Forwarding* BGR menawarkan jasa pengelolaan, pengiriman, brokerage solution untuk barang-barang ekspor-impor (*international forwarding*) serta pengurusan kapabeanan (*customs clearance*).
- b. *Domestic Freight Forwarding* BGR menawarkan jasa pengelolaan, pengiriman, brokerage solution untuk barang-barang antar kota, antar pulau (*domestic forwarding*), melalui darat, laut maupun udara serta pengurusan kapabeanan (*customs clearance*).

Setiap karyawan harus memiliki kompetensi yang membantu implementasi strategi organisasi serta perubahan yang dilaksanakan oleh manajemen. Mendukung sistem kerja yang berorientasi pada tim. Tingkat kompetensi perlu ditentukan dari sumber daya manusia untuk menentukan tingkat pencapaian atau prestasi yang diinginkan masuk dalam kategori “baik” atau “sedang”. Penetapan kompetensi yang diperlukan tentunya menjadi dasar penilaian prestasi kerja. Guna membangun

sumber daya manusia yang memiliki kualitas bagus, diperlukan sebuah kompetensi. Ketika karyawannya tidak kompeten, itu akan membawa masalah bagi perusahaan.

Al-Qur'an berikan tuntutan jika dalam melaksanakan bisnis atau aktivitas perdagangan, sebaiknya memakai *fii sabilillah* dengan jiwa dan harta, memakai bahasanya manajemen, memakai strategi di jalannya Allah SWT dengan optimalkan sumber daya. Strategi dalam mengembangkan sumber daya manusia yang dijalankan Nabi Muhammad SAW yaitu:

1. Melakukan perencanaan dan mengajak SDM yang memiliki kualitas.
2. Melakukan pengembangan SDM hingga memiliki kualitas yang terbaik.
3. Kinerja sumber daya manusianya dievaluasi.
4. Memberi motivasi.
5. Menjaga sumber daya manusia berkualitas.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di PT. BGR Logistik Indonesia, peneliti melihat adanya kesenjangan antara pengetahuan yang karyawan miliki serta keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selain itu, kurangnya pengetahuan dan keterampilan dalam aspek-aspek kritis pekerjaan yang dapat meningkatkan risiko kesalahan, terdapat perbedaan besar dalam tingkat pengetahuan dan keterampilan antar anggota tim, karyawan yang ditempatkan dalam peran yang tidak sesuai dengan pengetahuan atau keterampilan mereka, perusahaan tidak menyediakan pelatihan yang memadai untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dari sudut pandang Islam, pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah kewajiban. Konon, Islam begitu memperhatikan peningkatan martabat serta

harkatnya manusia, dalam Islam posisi manusia merupakan yang paling terhormat. Pendapat ini juga relevan dalam firman Allah di surat Al-Isra' ayat 70

﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾⁵

“Sesungguhnya kami sudah memuliakan manusia (anak-anak adam), kami angkat mereka didaratan dan dilautan, kami beri mereka rizqi berupa hal-hal yang baik serta kami kembalikan (beri keunggulan) mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang sudah kami ciptakan“.⁵

Pada pengamatan yang telah dilakukan, keberhasilan ini dikategorikan beberapa faktor yang menyebabkan terbentuknya kompetensi agar berfungsi secara optimal, antara lain komitmen individu terhadap hasil kerja (motivasi), konsep diri (disiplin), peran sosial dan keharmonisan keluarga. Dari klasifikasi kompetensi tersebut, nilai komitmen merupakan hal yang paling kuat yang menentukan penguasaan kompetensi kerja seseorang. Sesuai dengan indikator dari kinerja yakni: kerjasama, kedisiplinan, kehadiran, ketaatan, kompetensi profesional pekerja, serta kuantitas kerja. Dengan demikian, komitmen individu untuk mencapai hasil kerja dapat dijadikan sebagai acuan untuk memilih karyawan berdasarkan kinerja dengan penilaian termasuk urutan terbaik diikuti yang terburuk.

Kinerja bisa dimaknai sebagai hasil kerja kuantitatif ataupun kualitatif yang digapai oleh para pekerja atau staff saat melakukan pekerjaannya sebagaimana tugas yang diberikan. Pekerjaan kualitatif adalah tindakan menghasilkan produk berdasarkan kualitas. Sedangkan hasil kerja kuantitatif adalah hasil kerja yang

⁵ Munir dan Wahyu Ilahi, 2009, Manajemen Dakwah, Kencana, Jakarta , hal. 188-189.

terukur seperti jumlah penjualan dan hasil produksi serta kedisiplinan berdasarkan penilaian kehadiran harian. Menurut Kurnia & Sitorus kinerja pegawai merupakan keseluruhan kemampuan seseorang dalam bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan kerja dan berbagai tujuan tercipta dengan pengorbanan yang lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.⁶

Karyawan yang baik adalah karyawan yang unggul dalam kualitas dan kuantitas pekerjaan. Sikap yang baik atau ramah, kredibel, inisiatif, ketekunan, selalu bekerja dengan potensi untuk pengembangan lebih lanjut. Bagaimanapun, karyawan yang berkinerja tinggi dapat bekerja melawan tujuan yang telah ditetapkan, membuat perusahaan lebih kompetitif. Manfaat ini memungkinkan perusahaan memenangkan persaingan dan memuaskan pelanggan mereka. Di sisi lain, karyawan yang tidak menguntungkan tidak dapat memenuhi banyak pesanan dalam waktu yang ditentukan sehingga menyebabkan harga jual yang lebih tinggi, mengecewakan konsumen dan pada akhirnya mengubah konsumen menjadi pesaing perusahaan. Mathis dan Jackson mengatakan bahwa penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk pegawai, yang merupakan kunci pengembangan bagi pegawai di masa mendatang.⁷ Ketika atasan mengidentifikasi kelemahan, potensi, dan kebutuhan pelatihan melalui umpan balik penilaian kinerja, mereka dapat menginformasikan pegawai tentang kemajuan mereka, mendiskusikan keterampilan yang perlu ditingkatkan, dan melaksanakan rencana pengembangan.

⁶ Kurnia A dan Sitorus, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Konteks Global, (Jakarta:Penerbit Andi, 2022) h. 45

⁷ Mathis Robert dan Jackson John, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta:Salemba empat, 2002) h. 30

Menurut Campbell (1990) bahwa kinerja ditentukan oleh: pengetahuan deklaratif, pengetahuan prosedural, keterampilan dan motivasi diukur dengan kemandirian.

Pengetahuan merupakan segala sesuatu yang diketahui berdasarkan pengalaman manusia itu sendiri dan pengetahuan akan bertambah sesuai dengan proses pengalaman yang dialaminya. Individu atau karyawan (SDM) yang tidak memiliki atau hanya memiliki sedikit pengetahuan akan menghalangi keberhasilan suatu institusi, organisasi, atau instansi. Oleh karena itu, Karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik tentang tugas dan tanggung jawab mereka cenderung bekerja lebih efisien dan produktif. Mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat tanpa banyak kesalahan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahma dkk, (2022) menunjukkan bahwa secara parsial pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Secara simultan juga menunjukkan hasil yang positif dan signifikan antara pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.⁸

Keterampilan adalah kemampuan manusia dalam menggunakan pikiran, ide serta kreatifitas, mengubah atau membuat sesuatu menjadi nilai lebih sehingga sesuatu tersebut memiliki nilai yang lebih bermakna. Robbins & Judge mengemukakan bahwa keterampilan sebagai kapasitas seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.⁹ Karyawan yang memiliki keterampilan yang relevan dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif. Mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien karena memiliki

⁸ Rahma, dkk, Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Labuhanbatu, Vol. 1, No. 12, *Jurnal of Educational and Language Research*, 2022, 11.

⁹ Robbins, S. P., & Judge, T. A, *Perilaku Organisasi*,(Jakarta: Salemba Empat, 2018) Cetakan Ke-7, h.71

pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan. Keterampilan yang baik merupakan aset penting bagi karyawan. Karyawan yang memiliki keterampilan yang relevan dan terus mengembangkannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Neni Marlina menunjukkan bahwa keterampilan yang dimiliki oleh karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja mereka. Karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka cenderung dapat mencapai target kinerja dengan lebih baik.¹⁰

Berdasarkan hasil pengamatan dan uraian latar belakang diatas, maka peneliti ingin mengetahui Bagaimana pengaruh pengetahuan serta keterampilan pada kinerja karyawan yang berjudul **“Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Sumber Daya Manusia di PT BGR Logistik Indonesia Jakarta Utara)”**.

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini menggunakan landasan permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengetahuan sumber daya manusia pada PT. BGR Logistik Indonesia?
2. Bagaimana keterampilan sumber daya manusia pada PT. BGR Logistik Indonesia?
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. BGR Logistik Indonesia?

¹⁰ Neni Marlina, Skripsi : “Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang”. (Palembang : UIN Raden Fatah Palembang, 2018), 49.

4. Bagaimana pengaruh pengetahuan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. BGR Logistik Indonesia?
5. Bagaimana pengaruh keterampilan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. BGR Logistik Indonesia?
6. Bagaimana pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT. BGR Logistik Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengetahuan sumber daya manusia pada PT. BGR Logistik Indonesia
2. Untuk mengetahui keterampilan sumber daya manusia pada PT. BGR Logistik Indonesia
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. BGR Logistik Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. BGR Logistik Indonesia
5. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. BGR Logistik Indonesia
6. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan di PT. BGR Logistik Indonesia

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan bisa memberikan dampak dan manfaat bagi pihak terkait :

1. Manfaat pada peneliti, bisa menjadi pengetahuan untuk peneliti dan menjadi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kediri.

2. Manfaat bagi perusahaan, dapat memberi data informasi ilmiah mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia yang bisa memberikan keuntungan pada perusahaan sebagai bahan evaluasi dan memberikan informasi tentang kinerja karyawan yang dapat mensejahterakan semua pihak.
3. Manfaat pada akademisi, diharapkan bisa menjadi tambahan informasi serta referensi pada penyusunan penelitian selanjutnya ataupun penelitian-penelitian sejenis.

E. Hipotesis Penelitian

Pada penelitian ini, hipotesis mempunyai peran sebagai pedoman melaksanakan penelitian serta membantu dalam menyusun kesimpulan. Hipotesis juga dapat dikatakan menjadi dugaan sementara yang bisa salah ataupun benar. Hipotesis bisa diterima apabila fakta membenarkan dan bisa ditolak apabila fakta tidak sesuai.¹¹

Pada dasarnya, hipotesis memberikan pernyataan tentang populasi yang kemudian diuji kebenarannya dengan dasar data diambil sesuai sampel penelitian. Kemudian secara statistik, hipotesis berisikan pernyataan kondisi aktual pada tolak ukur yang akan diuji berdasarkan sampel. Hipotesis menjadi rangkuman dari kesimpulan teoritis disertai menjadi jawaban pada masalah penelitian.¹²

Berdasarkan uraian pengembangan hipotesis diatas, maka bisa diartikan hipotesis sebagai berikut :

1. H₀ : Tidak ada pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. BGR Logistik Indonesia.

¹¹ Syofiyon Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), 67

¹² Simamora, *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum, 2008), 49

H1 : Terdapat pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. BGR Logistik Indonesia.

2. H0 : Tidak ada pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. BGR Logistik Indonesia.

H1 : Terdapat pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. BGR Logistik Indonesia.

3. H0 : Tidak ada pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. BGR Logistik Indonesia.

H1 : Terdapat pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. BGR Logistik Indonesia.

F. Penelitian Terdahulu

Tujuan dari tinjauan pustaka yakni guna menerangkan judul serta isi singkat kajian yang sudah dilaksanakan, buku, ataupun karya yang memiliki kaitan dengan topik atau masalah yang akan di teliti.¹³ Beberapa penelitian sebelumnya mengenai dampak kompetensi SDM pada kinerja staff menghasilkan pernyataan berikut :

1. *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Mirambi Energi, Semarang)* Oleh Arsari Primadanti, Universitas Diponegoro

Berdasarkan temuan dan pembahasan penelitian ini, peneliti dapat menunjukkan jika variabel keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan memberi pengaruh positif yang signifikan pada kinerja dari karyawan di PT. Mirambi Energi, Semarang.

¹³ Tim Revisi Buku Penulisan Karya Ilmiah, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kediri, 62.

Penelitian ini memiliki kesamaan pada penelitian sebelumnya berdasarkan penerapan metode yang dipakai adalah metode kuantitatif dan variabel (X1) dan (X2) merupakan aspek pengetahuan atau keterampilan serta variabel (Y) merupakan aspek kinerja karyawan. Yang membedakan adalah penelitian ini memiliki (X3) dan objek penelitiannya yaitu PT. Mirambi Energi. Sedangkan objek penelitian yang diteliti yakni PT. BGR Logistik Indonesia dan tidak memiliki (X3).

2. *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Usaha Mikro di Kabupaten Magelang)* Oleh Adi Setiawan, Universitas Muhammdiyah Magelang

Tujuan penelitian ini ialah guna menganalisis serta menguji bagaimana keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan sikap (attitude) berpengaruh ke aspek kinerja karyawan. Karyawan usaha mikro di Kabupaten Magelang digunakan sebagai populasinya sebanyak 50 responden dengan metode purposive sampling.

Persamaannya yakni memakai metode penelitian kuantitatif dan variabel (Y) yang digunakan. Yang membedakannya adalah objek penelitiannya yaitu usaha mikro di kabupaten Magelang. Objek yang akan diteliti yaitu PT. BGR logistik indonesia.

3. *Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Kinerja pada Pengurus Dewan Kerja Gerakan Pramuka di Kota Pontianak* (Dini Sukma Wardhani dan Ahmad Shalahuddin, Universitas Tanjungpura)

Tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis dan menguji bagaimana pengetahuan dan keterampilan berpengaruh pada aspek kinerja parsial serta

simultan di Pengurus Dewan Kerja Gerakan Pramuka pada Kota Pontianak. Data yang dipergunakan merupakan data sekunder dan primer. Data utama didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada responden. Variabel yang dipakai terdiri dari 2 variabel independen, ialah Pengetahuan (X1) dan Keterampilan (X2), serta 1 variabel dependen, yakni Kinerja (Y). Penelitian ini memiliki kesamaan pada penelitian-penelitian sebelumnya dimana keduanya meneliti pengaruh dari keterampilan dan pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Hal yang menjadi pembeda dari penelitian lain adalah lokasi penelitian.

4. *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf pada SMKN Se Kota Pekalongan* (Fahrudin Nisak dan S.Martono, Universitas Negeri Semarang)

Dilihat berdasarkan pada hasil juga pembahasan yang dipaparkan pada penelitian ini, diambil simpulan beberapa poin oleh peneliti dilihat dari hasil yang didapatkan dan disimpulkan antara lain: Pengaruh positif serta signifikan didapatkan dari keterampilan, konsep diri, pengetahuan, serta karakteristik pribadi pada kinerja karyawan, baik yang secara simultan maupun parsial. SMK N se Kota Pekalongan. Kesamaan penelitian ini yaitu pada variabel yang diukur yaitu pada variabel pengetahuan serta keterampilan, dimana perbedaan yang signifikan pada penelitian kedepan yaitu ada pada variabel Y dengan pemilihan aspek subjek berbeda, yaitu kinerja karyawan dan juga tempat yang dijadikan sebagai subjek penelitian yang berbeda dengan lingkup tempat yang berbeda.

5. *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan* (Abdul Latief, dkk dan Agung Suharyanto, Universitas Samudra dan Universitas Medan Area)

Jika dilihat pada penelitian ini, variabel yang digunakan yakni Pengetahuan, Kinerja karyawan sebagai variabel terikat sedangkan variabel bebas menggunakan aspek Keterampilan. Metode pengambilan sampling data dengan skala likert, dijadikan kedalam bentuk angket yang disebarkan pada subjek populasi yaitu karyawan PT. Perkebunan Nusantara I yang berjumlah 83, setelah diukur peneliti mendapatkan simpulan yang dapat ditarik dalam penelitiannya dengan pernyataan seperti semua variabel independen, yakni manajemen pengetahuan, sikap, serta keterampilan secara individu punya pengaruh positif serta signifikan pada kinerja staff. Hal ini didukung oleh hasil uji F dimana nilai F_{hitung} sebesar $25,477 > F_{tabel}$ sebesar $2,72$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel manajemen pengetahuan, sikap, keterampilan, dapat menjelaskan sebesar $49,2\%$ variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan $50,8\%$ sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Berdasarkan penelitian yang ditulis oleh peneliti sebelumnya, ini memberi gambaran pada penelitian yang akan dilaksanakan agar dapat berjalan dengan lancar nantinya, dan memiliki perbedaan pada subjek yang dijadikan sebagai sample penelitian yaitu karyawan di PT. BGR Logistik Indonesia sebagai sample pada penelitian ini.