BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin banyaknya persaing dalam dunia bisnis sekarang ini, kondisi perekonomian yang tidak selalu berpihak pada para pengusaha selalu memaksa seorang pengusaha untuk berusaha dalam mengembangkan perusahaanya agar selalu menghasikan laba yang maksimal untuk mengembangkan usahaya. Dalam suatu usaha pastinya harus memiliki sumber daya manusia yang kreatifitas, inisiatif, ide dan selalu aktif dalam mengembangkan usahanya untuk memperoleh keuntungan yang maksimal bagi perusahaan.

Kemampuan setiap sumber daya manusia yang dimilki perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya oleh perusahaan, sehingga akan dapat memberikan suatu hasil yang optimal untuk perusahaan (Mahardika, dkk 2013:1) Oleh sebab itu Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dipersiapkan dengan sebaik-baiknya oleh perusahaan supaya menghasilkan karyawan yang memiliki ide-ide baru, ketrampilan dalam setiap menyelesaikan masalah dan mengetahui adanya peluang dalam setiap pengambil keputusan.

Suatu perusahaan dalam keberhasilannya membentuk suatu usaha tidak terlepas dari peran Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada didalamnya. Sumber Daya Manusia selalu menjadi peranan yang penting bagi perusahaan untuk tetap bertahan dalam kondisi apapun di era globalisasi seperti saat ini. Karyawan selalu dituntun untuk bisa mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai

kemampuan yang sudah dimiliki. Sumber daya yang dimiliki suatu perusahaan tidak akan menghasilkan hasil yang optimum jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimum (Ketut Edy, dkk 2019:61)

Suatu perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawannya dengan melakukan pemberian motivasi kerja, peningkatan pengalaman kerja, dan pelatihan secara berkala. Tujuan dari pengoptimalan kinerja karyawan tidak lain untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja, untuk mencapai tujuan perusahaan, dan membuat kinerja menjadi lebih efektif dan efisien. Menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, yang dapat memenuhi tugas dan bertanggung jawab atas tugas yang sudah diberikan menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam hal mengembangkan sumber daya manusia, kinerja seorang pegawai di suatu perusahaan sangat penting untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan suatu perusahaan itu sendiri (Hasibuan dan Beby, 2019:135)

Dengan kinerja yang tinggi seorang karyawan akan selalu berusaha semaksimal mungkin dalam mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang sudah diberikan. Dengan adanya dorongan untuk berusaha tersebut seorang karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Suatu perusahaan dalam mengembangan organisasi hanya memfokuskan pada pengembangan usaha tersebut, tetapi tidak memperhatikan sumber daya manusia yang terdapat didalamnya. Dalam meningkatkan kinerja perlu adanya peningkatan motivasi kerja kepada sumber daya alam yang terdapat didalamnya. Motivasi kerja dapat dikatakan faktor penting

dalam meningkatkan kinerja pegawai (Hakim, 2017:99). Motivasi kerja merupakan kegiatan yang dilakukan karyawan atas dasar dorongan oleh kekuatan dari dalam diri karyawan itu sendiri untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan mereka (Fadhil dan Yuniadi, 2018:41)

Suatu motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan adanya dorongan dan keinginan seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapainya. Motivasi kerja juga menjadi masalah karena kebutuhan dan keinginan setiap pegawai selalu berbeda-beda. Dari perbedaan itulah suatu perusahaan harus memiliki faktor-faktor tertentu untuk mempertahankan semangat dan kegigihan karyawannya.

Menurut Abdullah (2014:3-4) Kinerja adalah prestasi kerja yang dihasilkan dari pelaksanaan rencana kerja yang sudah dibuat oleh suatu institusi atau perusahaan yang dilakukan oleh pemimpin dan karyawan yang bekerja didalamnya untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu perusahaan kinerjanya akan mengalami peningkatan jika sumber daya manusia yang terdapat didalamnya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dapat dilihat dari kinerja setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Kemampuan yang dimiliki seseorang untuk bisa berinovasi, kreatif dan inisiatif merupakan hal yang paling penting dan dapat menguntungkan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik juga dapat dilihat dari hubungan baik dengan sesama karyawan dapat saling membantu dalam sebuah tim, hal tersebut dapat mmberikan kenyamanan dalam bekerja dan akan mengurangi resiko terjadinya kesalahan dalam melaksanakan tugas dan

kewajiban masing-masing. Inilah yang selalu diinginkan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Epi Ratnawati, Sukidjo, dan Riyanto Efendi (2020) yang berusaha menganalisis tentang seberapa pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di salah satu perusahaan di bengkulu. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 32,4% dan 67,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel di luar dari penelitian. Berdasarkan penelitian dari Zella Agnes Aprila dan I Made Artha Wibawa (2020) yang menganalisis tentang pengaruh signifikasi antara motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tinggi dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta pengalaman kerja berpengaruh tinggi dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Kosasih (2019) yang menguji seberapa pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,7%, Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 38,1%, Motivasi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rattu Andrey R. H, Adolfina dan Yantje Uhing (2019) menganalisis pengaruh motivasi dan pengalaman kerja disalah satu rumah makan didaerah Manado, dan menyatakan bahwa pengalaman kerja dan motivasi secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti serta pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Erik Agus Santoso (2017) menguji seberapa pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja suatu karyawan, dan menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 60,7% perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel pengalaman kerja dan motivasi dan 39,3% sisanya disebabkan oleh faktor lain sistem kompensasi, kompetensi, disiplin kerja, dan lain-lain. Terdapat penelitian lain yang menguji pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Riscy S. Ratulangi dan Agus Supandi Soegoto (2016) menunjukkan bahwa adanya kaitan yang berpengaruh signifikan secara simultan antara variabel-variabel pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi dengan kinerja karyawan.

Peneliti Nnaeto Japhet Olusatrum & Ndoh Juliet Anulika (2018) yang menganalisis tentang dampak motivasi terhadap kinerja karyawan di Federal Ikoku dan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik adalah kekuatan besar yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Penelitian lain yang dilakukan oleh Said Abdi Mohamud, Abdiaziz Ahmed Ibrahim dan Jamal Mohamud Hussein (2017) yang mengidentifikasi bagaimana motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan Hormuud di Mogadishu Somalia,

penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peneliti Medina Halako Twalib dan Margaret Muthoni Kariuki (2016) menganalisis tentang bagaimana motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Telkom Kenya Limited, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara positif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ochonma Ogbonnia Godfrey, dkk (2018) yang menilai dampak tahunan dari pengalaman kerja terhadap kinerja pekerjaan manajer di Rumah Sakit negara berkembang, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan jumlah tahun pengalaman kerja akan meningkatkan keterampilan, terdapat hubungan yang signifikan antara memotivasi keryawan dengan pengalaman tahunan dari kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, setiap perusahaan selalu berusaha dalam meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Ada banyak cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian tentang : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DIRAS CONCEPT GAWOK SUKOHARJO.

Dari penelitian-penelitian sebelumnya dalam penelitian ini terdapat kebaruan dan perbedaan dari penelitian sebelumnya yang teletak pada teori-teori yang dipakai. Dari motivasi kerja menggunakan teori indikator dari Claude S. George, Sedangkan pengalaman kerja menggunakan teori indikator dari Foster. Adapun urgensi dari penelitian ini yaitu nantinya dapat dijadikan sebagai bahan

pertimbangan dan masukan bagi perusahaan yang akan diteliti dalam meningkatkan kinerja karyawannya melalui motivasi kerja dan pengalaman kerja karena melalui motivasi kerja dan pengalaman kerja akan memberikan kontribusi secara langsung terhadap kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan lebih efektif dan efisien.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Diras Concept Gawok Sukoharjo?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Diras Concept Gawok Sukoharjo?
3. Apakah motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Diras Concept Gawok Sukoharjo?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh positif sigifikan terhadap kinerja karyawan PT. Diras Concept Gawok Sukoharjo.
2. Menganalisis apakah Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Diras Concept Gawok Sukoharjo.

3. Mengidentifikasi apakah motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Diras Concept Gawok Sukoharjo.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat bagi penulis

   Untuk menerapkan ilmu yang diperoleh di perkulaiahan tentang motivasi kerja dan pengalaman kerja serta untuk melengkapi persyaratan dalam meraih gelar sarjana manajemen.

2. Manfaat bagi perusahaan

   Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pimpinan perusahaan, untuk dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi dan pengalaman kerja.

3. Bagi lembaga pendidikan

   Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi seluruh mahasiswa dan pihak berkepentngan lain yang ingin mempelajari masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja, pengalaman kerja dalam kaiatannya dengan peningkatan kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyusun sistematika penulisan bab-bab untuk memberi pemahaman yang jelas yang akan dibahas didalamnya dan akan

saling berkaitan, terstruktur, dan mudah dimengerti oleh para pembaca sehingga menjadi satu kesatuan yang utuh dan dapat mengetahui pembahasan yang ada didalam skripsi ini secara menyeluruh. Adapun sistematika penulisan tersebut sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab tinjauan pustaka penulis menjelaskan landasan teori, penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka pemikiran.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan paparan secara umum mengenai jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menjelaskan gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, metode analisis data, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini mencakup kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran-saran.