

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semua pihak sepakat bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan aset perusahaan paling berharga yang harus dikelola dengan baik. Menurut Yuniarsih dan Suwanto, (2013 : 138) SDM merupakan bagian terpenting yang mempunyai peran besar dalam perusahaan karena sumber daya manusia merupakan bagian untuk mengelola, mengatur dan menggerakkan roda perusahaan dalam mencapai tujuan. Perusahaan dapat berkembang atau tidak tergantung kualitas SDM yang dimiliki perusahaan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama yang dibutuhkan perusahaan sebagai langkah awal untuk mencapai tujuan melalui produktivitas kerja SDM yang dimiliki.

SDM perusahaan dapat membawa nama perusahaan menjadi baik ataupun buruk. Oleh sebab itu SDM atau yang disebut juga karyawan merupakan komponen penting dalam sebuah perusahaan sebagai perencanaan, pelaksana dan pengendali yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Yuniarsih dan Suwanto, 2013:142). Apabila kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut baik maka akan berdampak positif terhadap produktivitas dalam perusahaan dan sebaliknya apabila kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut buruk maka juga akan berdampak negatif pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu salah satu pengelolaan SDM yang perlu direncanakan dengan baik adalah aktivitas pengembangan SDM.

Produktifitas kerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Yuniarsih dan Suwanto, 2013 : 156). Pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi, dan kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi dirinya dan lingkungannya. Karyawan seperti ini merupakan aset perusahaan dan akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan juga merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan

akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi kerja dapat memberikan sisi positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Luthans (2006:43) motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi sebagaimana diungkapkan adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Berbagai penelitian terdahulu yang menguji pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, seperti Salju & Lukman (2018) dan Sutrischastini & Riyanto (2015) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan akan semakin meningkatkan produktifitas

karyawan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Pengembangan SDM baik yang bekerja di sektor publik maupun sektor swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Manajemen organisasi dalam mengembangkan strategi pengembangan SDM harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun perusahaan menghadapi kendala-kendala tertentu dalam melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan perusahaan yang sudah tidak relevan dengan dinamika lingkungan perusahaan. Salah satu aspek yang dipertimbangkan dalam merencanakan pengembangan karyawan adalah pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. Pengalaman yang diperoleh seseorang karyawan akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Seseorang melakukan jenis pekerjaan secara berulang dalam waktu yang cukup lama akan membuat dirinya menjadi lebih mengenal dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan, oleh karena itu pengalaman kerja merupakan faktor yang penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga kualitas kerja maupun produktifitas kerja karyawan tersebut juga baik. Hal ini didukung hasil oleh penelitian terdahulu Salju & Lukman(2018) yang menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja

karyawan. Artinya semakin berpengalaman seseorang karyawan dalam bidang tugasnya, maka semakin tinggi produktivitas kerjanya.

Motivasi kerja dan pengalaman kerja karyawan merupakan faktor-faktor yang penting dan menjadi perhatian di PT Karya Mitra Budi Sentosa yang merupakan salah satu perusahaan *Shoes Manufacture* dengan proses produksinya yang lebih mengandalkan tenaga manusia. Dengan lebih banyak menggunakan SDM dalam produksinya, maka produktivitas kerja menjadi perhatian khusus manajemen perusahaan. Hal ini karena SDM merupakan unsur pokok karena kelangsungan hidup perusahaan tidak hanya bergantung dengan modal yang besar. Demi tercapainya produktivitas kerja karyawan yang tinggi, manajemen perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek organisasi yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan seperti pemberian gaji, jenjang karir dan insentif-insentif serta penghargaan tertentu atas pencapaian yang dilakukan karyawannya dan memberikan kesempatan karyawannya untuk berkembang dalam pekerjaannya sesuai dengan pengalaman kerjanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian yang dilakukan mengambil judul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Karya Mitra Budi Sentosa Caruban.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT Karya Mitra Budi Sentosa Caruban ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT Karya Mitra Budi Sentosa Caruban ?

C. Tujuan

1. Mengujisi gnifikansi pengaruh positif motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PTKarya Mitra Budi Sentosa Caruban.
2. Menguji signifikansi pengaruh positif pengalaman terhadap produktivitas kerja karyawan PT Karya Mitra Budi Sentosa Caruban.

D. Manfaat

1. Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi dan pengalaman kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan serta dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta kebijakan-kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

3. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisiteori-teori meliputi motivasi kerja dan pengalaman kerja, produktivitas karyawan, pengembangan hipotesis, tinjauan penelitian terdahulu dan kerangka penelitian.

BAB III : METODA PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, instrumen pengukuran variabel, lokasi & waktu penelitian, data dan prosedur pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi data penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.