

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber Daya yang dalam hal ini adalah para karyawan pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja karyawan yang diinginkan. Tingkat keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada pesaing saja, tapi menyangkut karyawan dalam meningkatkan kinerja tersebut. Karyawan merupakan kekayaan (*asset*) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia (SDM) dengan tuntutan serta kemajuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2011 : 34) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan maupun organisasi. Karyawan harus memiliki kesungguhan serta waktu dan memanfaatkan pengalaman yang sudah dimiliki untuk meningkatkan kinerjanya, karena apa yang diberikan perusahaan harus sesuai dengan yang di dapat dari karyawannya. Berdasarkan observasi dan pra survey yang dilakukan peneliti masih adanya karyawan yang tidak mepedulikan pekerjaannya. Ini jelas akan mengganggu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

**Tabel I.1 Data Karyawan Ramayana Berdasarkan Jenis Kelamin**

Keterangan	Jumlah
Perempuan	72 orang
Laki-laki	34 orang
	106 Orang

Sumber: PT. Plaza Ramayana, 2015

Berdasarkan data jenis kelamin karywan PT. Plaza Ramayana Pangkalpinang jumlah karyawan sebanyak 106 orang yang terdiri dari 34 orang jenis kelamin laki-laki dan 72 orang jenis kelamin perempuan.

**Tabel 1.2 Data Karyana Ramayana Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Keterangan	Jumlah
Pendidikan SMA	98 orang
Pendidikan S1	8 orang
	106 orang

Sumber: PT. Plaza Ramayana, 2015

Berdasarkan tingkat pendidikan karyawan PT. Plaza Ramayana Pangkalpinang adalah sebanyak 98 orang pendidikan SMA, yang paling dominan bekerja di PT. Plaza Ramayana adalah pendidikan S1, yaitu sebanyak 8 orang.

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Ahmad Nur Rofi (Tahun, 2012:5) Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang – kadang lebih dihargai

dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*). Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu.

Pengalaman kerja sangat diperlukan saat ini, dimana sebuah perusahaan lebih memilih tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja. Diperkirakan bahwa dengan pengalaman kerja, karyawan lebih sanggup menjalankan pekerjaan dengan baik. Data pengalaman kerja karyawan pada PT. Plaza Ramayana sebagai berikut:

**Tabel I.3 Masa Kerja Karyawan Ramayana Pangkal Pinang 2015**

Masa kerja	Keterangan
1 bulan -1 tahun	3 orang
2 tahun- 5 tahun	70 orang
6 tahun- 10 tahun	18 orang
11 tahun-15 tahun	14 orang
16 tahun	1 orang
Jumlah	106 orang

Sumber: PT. Plaza Ramayana, 2015

Berdasarkan tabel 1.3 masa kerja 1 bulan – 1 tahun sebanyak 3 orang, sedangkan masa kerja yang 16 tahun sebanyak 1 orang. Berdasarkan data ini masa kerja 1 bulan – 1 tahun belum dapat dikatakan menguasai pekerjaannya, sedangkan yang paling dominan 2-5 tahun masa kerja sebanyak 70 orang. Masa kerja 2-5 tahun sudah dikatakan cukup tinggi. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih tinggi cenderung lebih banyak mengatur dan tidak memperhatikan pekerjaannya lagi. Seharusnya karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih tinggi memberikan contoh atau tauladan kepada karyawan lainnya. Agar pencapaian tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik.

Menurut Sutrisno dalam Sevvy Yossa Zunaidah, (2013 : 6) Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja suatu perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerjasama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi kerja yang tinggi dari para karyawan, hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

**Tabel I.4 Fasilitas dan Hak Istimewa Karyawan Ramayana Pangkalpinang 2015**

No	Fasilitas dan hak istimewa karyawan
1.	Cuti tahunan
2.	Cuti lebaran
3.	Koperasi uang
4.	Koperasi barang
5.	Dansos untuk keluarga yang meninggal
6.	Angpau pernikahan

Sumber: PT. Plaza Ramayana, 2015

Perusahaan sudah memberikan fasilitas dan hak istimewa terhadap karyawannya, seperti yang ada pada tabel 1.4. Berdasarkan observasi dan pra survey peneliti terhadap karyawan pada PT. Plaza Ramayana, masih ada yang mengobrol dan duduk pada saat jam kerja, tidak mempedulikan pekerjaannya. Pada saat konsumen menanyakan kepada karyawan mengenai suatu barang, karyawan tersebut tidak mempedulikannya atau sering mengatakan *stock* habis, padahal karyawan tersebut belum ada mencarinya. Ini jelas akan mengganggu pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan. Misalnya dengan adanya pemberian *reward* terhadap para karyawan yang berprestasi atau bagi para karyawan yang berprestasi akan di beri

kesempatan melanjutkan pendidikan lagi. Sehingga para karyawan akan berlomba-lomba memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plaza Ramayana Pangkalpinang”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Plaza Ramayana Pangkalpinang?
2. Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Plaza Ramayana Pangkalpinang?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Plaza Ramayana Pangkalpinang?
4. Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Plaza Ramayana Pangkalpinang?

### **1.3 Batasan Masalah**

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian perlu menentukan pembatasan masalah, dengan tujuan agar masalah yang diteliti lebih terfokus dan tepat pada sasaran. Maka ruang lingkup penelitian ini terfokus pada Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas yang dalam penelitian ini dilambangkan dengan X dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang dilambangkan dengan Y.

Tempat dijadikan lokasi atau objek penelitian yakni PT. Plaza Ramayana Pangkalpinang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, Indonesia.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk memberikan gambaran mengenai pengalaman kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Plaza Ramayana Pangkalpinang.
2. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh pengalaman kerja terhadap kerja karyawan pada PT. Plaza Ramayana Pangkalpinang.
3. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh motivasi terhadap kerja karyawan pada PT. Plaza Ramayana Pangkalpinang.
4. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan kerja karyawan pada PT. Plaza Ramayana Pangkalpinang.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan Ilmu Pengetahuan (manajemen) secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah pengalaman kerja dan motivasi kerja serta kinerja karyawan.

## **2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis di tujukan bagi PT. Plaza Ramayana Pangkalpinang dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi Perusahaan mengenai pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **3. Manfaat Kebijakan**

Gambaran penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kebijakan apa yang harus dilakukan oleh PT. Plaza Ramayana Pangkalpinang.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Di dalam bab ini terdapat uraian tentang latar belakang penelitian yakni sesuatu yang melatar belakangi penulis untuk melakukan ingin melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plaza Ramayana”, selain latar belakang terdapat rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Di dalam bab ini memuat landasan teori mengenai berbagai macam teori-teori yang berkaitan tentang pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kerja karyawan. Terdapat juga penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis yang berkaitan dengan pengalaman kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Di dalam bab ini memuat pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, tehnik pengumpulan data, jenis data, definisi operasional variabel dan tehnik analisis data .

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Di dalam bab ini menguraikan gambaran umum PT. Plaza Ramayana Pangkalpinang dan memberikan jawaban serta penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis yang diperoleh oleh peneliti.

### **BAB V PENUTUP**

Di dalam bab ini memuat kesimpulan mengenai pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat serta memberikan saran-saran yang diperlukan kepada pihak-pihak yang terlibat.