

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit maupun kelangsungan hidup organisasi. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas harus melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut. Untuk memperoleh karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, perusahaan perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Beberapa faktor diprediksi dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi dan pengalaman kerja.

Salah satu strategi yang diimplementasikan oleh pihak manajemen adalah dengan motivasi, motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi.

Pemimpin organisasi harus memotivasi karyawannya agar mereka memiliki kinerja yang baik secara terus menerus, misalnya dengan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan mengenakan sanksi terhadap kelalaian dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi merupakan respon anggota terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri anggota agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh anggota tercapai.

Pentingnya motivasi bertujuan untuk meningkatkan berbagai macam aspek yang membuat karyawan dapat bekerja lebih baik di dalam perusahaan. Hasibuan (2015: 125) mengemukakan bahwa motivasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut.

Selain motivasi, salah satu faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang baik dapat mencerminkan kualitas yang dapat dihasilkan. Pengertian Pengalaman Kerja terdiri dari beberapa macam yang diberikan oleh para ahli. Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005), “pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)”. Manulang (2005: 15) mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut

dalam pelaksanaan pekerjaannya. Sutjiono, (2015) mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah senioritas atau "*length of service*" atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Kemudian Foster, (2015:40) mengemukakan bahwa "Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik". "Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan" Handoko, (2014:27). Handoko (2014:241) mengemukakan bahwa terdapat beberapa dimensi untuk menentukan seseorang berpengalaman atau tidak sebagai berikut: Lama Waktu atau Masa Kerja, Keterampilan yang dimiliki, Penguasaan Terhadap pekerjaan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang di gunakan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Pada umumnya perusahaan lebih cenderung untuk memilih pengalaman, karena dengan pengalaman yang cukup panjang diharapkan mereka mempunyai kemampuan lebih besar daripada tanpa pengalaman. Dengan pengalaman tersebut, maka perusahaan tidak perlu lagi melakukan traning atau apabila traning itu perlu dilaksanakan adalah sekedarnya saja.

Setiap perusahaan tentu mengharapakan kinerja yang optimal dari karyawannya karena apabila kinerja karyawan baik atau optimal tentu pengaruhnya akan memberikan dampak positif pula terhadap perusahaan. Kinerja merupakan

tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tingkat hasil rata-rata yang di capai oleh seorang pekerja. Michael dan Larson dalam Hani (2015: 176) mengemukakan bahwa kinerja menunjukkan hasil perilaku yang dinilai dengan beberapa kriteria atau standar mutu. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang anggota dalam melaksanakan pekerjaan menurut ukuran-ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil yang sesuai dengan standar atau kinerja yang telah dilakukan oleh organisasi maka kinerja yang dimiliki oleh orang tersebut tergolong baik, jika sebaliknya berarti kinerjanya kurang baik. Ukuran terakhir keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja anggota atau pelaksana kerja anggota.

Layaknya di dalam perusahaan swasta, di dalam Perusahaan BUMD seperti Perumda Air Minum Tirta Sukapura Tasikmalaya, motivasi, pengalaman kerja serta kinerja karyawan juga sangat diperhatikan, agar kinerja Perumda Air Minum Tirta Sukapura itu tetap maksimal. Dari hasil penelitian dan wawancara yang telah dilakukan terlebih dahulu oleh penulis, ditemukan fenomena yang terjadi pada Perumda Air Minum Tirta Sukapura Cabang Kota Tasikmalaya berkaitan dengan motivasi kerja karyawan. Dimana motivasi kerja karyawan sangat dibutuhkan, pekerja yang lebih tua dianggap tidak memiliki orientasi terhadap fleksibilitas, inovasi dan perubahan. Demikian pula, pekerja yang lebih tua dianggap kurang energik dan kurang termotivasi tentang pekerjaan mereka dan kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman. Motivasi kerja karyawan yang rendah dapat di identifikasikan pula dari adanya penyimpangan perilaku karyawan di tempat kerja.

Dari wawancara dengan manajer SDM mengemukakan bahwa motivasi karyawan di Perumda Air Minum Tirta Sukapura Cabang Tasikmalaya masih cenderung rendah, beberapa karyawan diketahui melakukan penyimpangan. Hal ini mengidentifikasi kemungkinan adanya permasalahan mengenai motivasi karyawan di Perumda Air Minum Tirta Sukapura Cabang Tasikmalaya. Bila hal-hal tersebut terus berkelanjutan maka akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.

Selain itu pengalaman kerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Sukapura Cabang Tasikmalaya juga tergolong rendah, dapat diidentifikasi karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Sukapura Cabang Tasikmalaya masih banyak yang tidak sesuai dengan prosedur operasional yang diterapkan oleh perusahaan, karena teknisi yang dipekerjakan banyak yang baru mencoba dalam bidangnya, hal ini menjadikan profesionalitas dalam pekerjaan terganggu, dan dapat berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan pada perusahaan Perumda Air Minum Tirta Sukapura.

Berdasarkan fenomena masalah diatas, maka penulis terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk usulan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Perumda Air Minum Tirta Sukapura Cabang Tasikmalaya).

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah penulis kemukakan, maka dapat diidentifikasi masalah penelitiannya yaitu:

1. Bagaimana motivasi, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tirta Sukapura Cabang Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh motivasi dan kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tirta Sukapura Cabang Tasikmalaya.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah penulis kemukakan, maka tujuan penelitian dalam usulan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tirta Sukapura Cabang Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tirta Sukapura Cabang Tasikmalaya.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan pengembangan ilmu**

Diharapkan dapat dijadikan tambahan referensi dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan terutama pada bidang manajemen keuangan khususnya teori yang berkaitan dengan kinerja karyawan,

selain itu usulan penelitian ini dapat dijadikan landasan dan informasi tambahan bagi penelitian yang sama dimasa mendatang.

#### **1.4.2 Kegunaan praktis**

##### **1. Bagi penulis**

Dapat memperoleh pengalaman-pengalaman dan memberikan kesempatan pada penulis untuk mengembangkan ilmu dan wawasan yang lebih luas dan bermanfaat, terkait motivasi, pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Menjadi bahan masukan akan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia oleh manajemen perusahaan dalam memotivasi dan memperhatikan pengalaman kerja sebagai dasar peningkatan kinerja yang akan berdampak pada kualitas perusahaan dan kepuasan konsumen, sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal dan menghindari penyimpangan-penyimpangan karyawan.

#### **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pemuda Air Minum Tirta Sukapura Cabang Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Jendral A.H Nasution, Km.8, Cipari, Kec. Mangkubumi, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46181. Penelitian ini direncanakan, terhitung mulai pada Januari sampai Juli 2024