

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu sistem operasi perusahaan merupakan salah satu modal dasar, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sangat canggih. Karyawan merupakan kekayaan utama perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem proses, dan tujuan yang ingin dicapai (Hasibuan, 2007:12).

Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan harus melakukan manajemen sumber daya manusia dengan baik. Hal ini dimaksudkan guna mencapai hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan dari suatu perusahaan.

Motivasi terdiri dari dua jenis yaitu motivasi internal adalah motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri atau pribadi masing-masing orang dan motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar diri seperti pengaruh dari rekan kerja dan atasan. 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.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007:219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau

bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugas sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi moto dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaan tidak akan memuaskan. Motivasi berkaitan dengan sejauh mana komitmen seseorang terhadap pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang motivasinya terhadap suatu pekerjaan rendah atau turun akan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan penyelesaian pekerjaannya. Karyawan tersebut termasuk orang yang kurang bersemangat atau motivasi rendah.

Diperusahaan bukan hanya motivasi saja yang harus di tingkatkan dan diperhatikan tetapi pengalaman kerja juga harus di perhatikan karena motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan oleh karyawan selama periode tertentu. Setiap pengalaman yang diperoleh akan membantu memberikan keterampilan dan pengetahuan khusus sesuai dengan pekerjaan yang digelutinya. Seseorang yang melakukan suatu pekerjaan secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama akan menjadikan dirinya cukup terampil dalam pekerjaan tersebut.

Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja ditempat kerja dari mulai diterima hingga sekarang (Martoyo 2007:113). Bagi karyawan proses-proses dalam bekerja merupakan pelatihan yang akan menambah pengalaman, sehingga karyawan tersebut akan mampu menyelesaikan masalah-masalah yang

dihadapinya dalam proses bekerja. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 1984:15). Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 1984:71). Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980:82).

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Produktivitas adalah kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Sinungan, 1985:12).

Produktivitas karyawan 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 dianggap memenuhi persyaratan kerja adalah kecerdasan dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas karena manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu (Kadarisman, 2012:3) .

Penelitian ini dilakukan di PDP Kalimrawan Jember. Perusahaan daerah perkebunan (PDP) Jember adalah badan usaha milik daerah (BUMD) kabupaten Jember. Luas keseluruhan dari PDP Kalimrawan 385,263 Ha, dengan komoditi tanaman karet dan kopi. PDP Kalimrawan berlokasi di Desa Pace Kecamatan Silo

Kabupaten Jember. Merupakan perkebunan yang terdiri dua *afdeling*, yaitu Curah Mas dan Batu Lawang. *Afdeling* berasal dari kata Belanda yang yang berarti seksi, bagian atau divisi. Merupakan sebuah wilayah administratif setingkat kabupaten dan merupakan suatu dari keresidenan.

Dalam menjalankan tugasnya Perkebunan PDP Kalimrawan Jember mengalami pergerakan yang positif, akan tetapi Perkebunan PDP Kalimrawan Jember mempunyai masalah yang harus diselesaikan. Upaya untuk pembenahan pun selalu dilakukan semaksimal mungkin menuju normalisasi tata kelola yang sehat khususnya di *Afdeling* Batu Lawang. *Afdeling* Batu Lawang sendiri mempunyai karyawan sadap karet harian tetap sebanyak 66 orang. Menurut survey yang dilakukan peneliti pada Perkebunan PDP Kalimrawan Jember *Afdeling* Batu Lawang, peneliti melihat tidak sedikit dari karyawan sadap karet harian tetap yang setiap harinya tidak masuk kerja

Afdeling Batu Lawang mempunyai karyawan sadap karet yang masa kerjanya tidak sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Perbedaan tersebut akan berpengaruh terhadap pengalaman yang dimiliki oleh setiap karyawan. Karyawan yang pengalaman kerjanya lebih tinggi akan mempunyai produktivitas yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang pengalaman kerjanya kurang atau baru masuk.

Tabel 1.1 : Daftar ketidakhadiran karyawan sadap karet harian tetap Perkebunan PDP Kalimrawan Jember *Afdeling* Batu Lawang. Bulan Januari s/d Desember 2017.

| No | Bulan | Jumlah Karyawan | Hari Efektif | Karyawan Tidak Hadir | Prsentase |
|----|-----------|-----------------|--------------|----------------------|-----------|
| 1 | Januari | 66 | 27 | 2 | 3.03% |
| 2 | Pebruari | 66 | 24 | 8 | 12.12% |
| 3 | Maret | 66 | 27 | 1 | 1.51% |
| 4 | April | 66 | 26 | 3 | 4.54% |
| 5 | Mei | 66 | 27 | 2 | 3.03% |
| 6 | Juni | 66 | 26 | 6 | 9.09% |
| 7 | Juli | 66 | 27 | 4 | 6.06% |
| 8 | Agustus | 66 | 27 | 2 | 3.03% |
| 9 | September | 66 | 26 | 4 | 6.06% |
| 10 | Oktober | 66 | 27 | 1 | 1.51% |
| 11 | November | 66 | 26 | 5 | 7.57% |
| 12 | Desember | 66 | 27 | 2 | 3.03% |

Sumber: Perkebunan PDP Kalimrawan Jember *Afdeling* Batu Lawang.

Dilihat dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada bulan Januari sampai Desember 2017 relatif tidak stabil. Tingkat ketidak hadiran karyawan tertinggi terjadi pada bulan Pebruari tahun 2017 mencapai 12.12%.

Ketidak hadiran karyawan menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan masih cukup rendah, sehingga berdampak pada kurangnya antusias dalam bekerja. Dikaitkan dengan teori kebutuhan yang dikemukakan oleh A. Mashlow maka motivasi sangat penting untuk diberikan kepada karyawan, guna mencapai produktivitas kerja karyawan dan mewujudkan tujuan dari perusahaan. Absennya dari karyawan merupakan masalah, karena akan berpengaruh besar terhadap hasil getah karet yang dihasilkan. Jika hal tersebut tidak ditangani dengan serius oleh perusahaan, maka dapat menimbulkan kerugian bagi Perkebunan PDP Kalimrawan Jember *Afdeling* Batu Lawang.

Tabel 1.2 : Tabel penyelesaian proyek berdasarkan pengalaman kerja karyawan sadap karet harian tetap Perkebunan PDP Kalimrawan Jember *Afdeling* Batu Lawang.

| No | Pengalaman Kerja | Jumlah Karyawan | Penyelesaian Proyek Per Orang |
|----|------------------|-----------------|-------------------------------|
| 1 | 0-2 tahun | 13 | 1 hektar |
| 2 | 2-7 tahun | 19 | 1-1.5 hektar |
| 3 | 7 keatas | 34 | 2 hektar (bisa lebih) |

Sumber: Perkebunan PDP Kalimrawan Jember *Afdeling* Batu Lawang.

Dilihat dari tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat pengalaman karyawan yang dilihat dari masa kerja berpengaruh terhadap jumlah luas lahan sadap karet yang diselesaikan oleh setiap karyawan. Hal ini sesuai dengan teori pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Edi Sutrisno, bahwa pengalaman kerja seseorang dapat diukur berdasarkan masa kerja yang telah dilalui oleh karyawan. Jika karyawan sadap karet Perkebunan PDP Kalimrawan Jember *Afdeling* Batu Lawang memiliki pengalaman yang rendah, maka produktivitas kerja tidak akan maksimal. Serta akan berpengaruh besar terhadap penyelesaian proyek sadap karet yang dihasilkan.

Judul skripsi ini dipilih karena menarik perhatian penulis untuk diteliti, karena melihat dari data absensi karyawan masih terdapat karyawan yang tidak masuk kerja setiap harinya, hal tersebut bisa disebabkan karena kurangnya motivasi kerja. Serta dari tabel penyelesaian proyek berdasarkan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, antara karyawan yang berpengalaman dengan yang pengalamannya kurang terdapat perbedaan hasil kerja. Maka penelitian ini guna mengetahui sejauh mana motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian perlu mendapat dukungan, baik dari Universitas maupun dari obyek yang bersangkutan.

1.2 Perumusan Masalah

Motivasi kerja merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, karena jika seorang karyawan tidak memiliki motivasi dalam bekerja dapat dipastikan antusias karyawan untuk bekerja bisa menurun. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Syamsuddin (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Pengalaman kerja juga mempengaruhi produktivitas karyawan, karena dengan pengalaman yang dimiliki karyawan akan menambah keterampilan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Jika pengalaman yang dimiliki oleh karyawan rendah, maka hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan tidak akan maksimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sulaeman (2014) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian dan dasar penelitian terdahulu tersebut, pokok permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sadap karet harian tetap Perkebunan PDP Kalimrawan Jember *Afdeling* Batu Lawang ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sadap karet harian tetap Perkebunan PDP Kalimrawan Jember *Afdeling* Batu Lawang ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sadap karet harian tetap Perkebunan PDP Kalimrawan Jember *Afdeling* Batu Lawang.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sadap karet harian tetap Perkebunan PDP Kalimrawan Jember *Afdeling* Batu Lawang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis, dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia. Khususnya yang terkait dengan pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.
2. Manfaat praktis, sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Agar tujuan dari perusahaan perkebunan PDP kalimrawan jember *afdeling* batu lawang bisa tercapai.

