

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, perlu disadari bahwa organisasi atau perusahaan bergantung pada efisiensi penggunaan sumber daya yang tersedia serta mencapai tujuannya dalam jumlah, kualitas, dan waktu yang tepat (Ibeto, et al, 2015). Saat ini, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) telah menjadi fokus utama dalam kegiatan bisnis dikarenakan peran karyawan dalam kegiatan bisnis sangat penting. Selain itu, karyawan juga merupakan aset perusahaan yang paling berharga, salah satu komponen terpenting dalam setiap organisasi dan penggerak perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) pada setiap organisasi harus dikelola secara optimal untuk membantu tercapainya visi dan misi organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan tentunya dibutuhkan kemampuan karyawan yang cakap dan sigap serta dibuktikan dengan adanya prestasi kerja yang diperoleh karyawan. Prestasi kerja bisa diartikan sebagai keberhasilan yang ingin dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Prestasi kerja juga didorong oleh adanya motif dari diri sendiri agar bisa berbuat yang lebih baik lagi untuk mencapai kepuasan kerja (Parhusip, 2014 dalam Prasetyo, 2016).

Setiap karyawan pada suatu perusahaan tentu memiliki tingkat kemampuan yang berbeda - beda untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga prestasi dari masing - masing karyawan tentu juga berbeda. Hutama dkk. (2016) menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang harus

diketahui perusahaan agar dapat melakukan evaluasi seberapa besar prestasi yang berhasil diraih dalam suatu periode. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sehingga bisa dikatakan prestasi kerja merupakan suatu pencapaian yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas.

Berbagai program pengelolaan dan pengembangan karyawan dilakukan perusahaan dalam memperbaiki kualitas karyawan sehingga bisa berdampak pada peningkatan kualitas perusahaan. Menurut Indriati dan Nazhifi (2022) menjelaskan bahwa prestasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor pengalaman kerja yang merupakan salah satu hal yang patut diperhatikan. Selain itu, pengalaman sebagai acuan untuk menentukan hasil kinerja apalagi dalam bidang produksi karyawan akan dituntut untuk cekatan dalam melakukan pekerjaan untuk memperoleh hasil produk sesuai target yang ditentukan. Adanya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan bisa memberikan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat meningkatkan prestasi kerjanya (Mohtar 2019). Oleh sebab itu, pengalaman kerja merupakan hal penting yang dirasa bisa menunjukkan penguasaan karyawan terhadap kemampuan kerja dan pemahaman pada suatu bidang pekerjaan.

Selain adanya pengalaman kerja yang dapat meningkatkan kemampuan kerja seorang karyawan perlu adanya motivasi dalam bekerja. Adanya motivasi kerja akan memotivasi seseorang untuk bekerja dan ingin terus belajar hal baru dalam meningkatkan performa kerjanya terutama dalam bekerja. Menurut

Hutama dkk. (2016) motivasi kerja sendiri merupakan suatu upaya yang disalurkan kearah yang bermanfaat bagi organisasi secara konsisten untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Selain itu, Utama dkk. (2016) juga menjelaskan apabila kemampuan yang baik tidak diimbangi dengan motivasi yang tinggi, komunikasi dengan atasan maupun rekan kerja yang baik, hingga pemberian insentif atau penghargaan dari perusahaan maka hal ini bisa menjadi salah satu faktor penyebab dari prestasi kerja yang rendah. Dengan adanya dukungan maupun dorongan perusahaan juga bisa menimbulkan rasa kepuasan terhadap diri karyawan terhadap tempat kerjanya. Sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi dan hal itu pula yang nantinya bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan.

Dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan selain adanya motivasi pada sebuah perusahaan secara umum sikap karyawan terhadap suatu pekerjaan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda dan hal itu bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor. Hal tersebut juga didukung dengan pernyataan Sutrisno (2013:75) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam hal memandang pekerjaannya. Selain itu adanya pernyataan yang juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang dicapai oleh seseorang akan berpengaruh terhadap imbalan yang diterima dan akan meningkatkan prestasi kerjanya (Rismawati, 2018). Sedangkan menurut Siagian (2016:232) menjelaskan bahwa dari berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa seorang karyawan yang puas tidak dengan sendirinya merupakan karyawan berprestasi tinggi

melainkan hanya sering berprestasi biasa saja, hal ini disebabkan oleh faktor lain yang bukan dari dalam diri individu. Sehingga bisa dikatakan bahwa seorang yang puas belum tentu terdorong untuk berprestasi karena kepuasan tidak terletak pada motivasinya, akan tetapi bisa terletak pada faktor lain misalnya pada imbalan yang diperoleh dari perusahaan terhadap karyawan. Adanya bekal pengalaman kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja atas apa yang telah diperoleh dari pekerjaannya juga akan mendorong naiknya prestasi kerja karyawan, jika seorang karyawan mampu melewati standar pencapaian perusahaan selama waktu kerja yang diberikan maka karyawan tersebut bisa dikatakan merupakan karyawan berprestasi.

CV Mega Lestari Plasindo adalah perusahaan yang memproduksi karung plastik sejak tahun 2001 dengan menggunakan bahan *polypropylene* sebagai bahan utama dan *calcium carbonate* sebagai bahan campuran. Berlokasi di tengah kota Jombang, yang beralamat di jalan Gatot Subroto No. 58 Jelakombo, Kec. Jombang, Kab. Jombang merupakan perusahaan yang memproduksi karung glangsing.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan pada bagian produksi CV Mega Lestari Plasindo dapat menunjukkan bahwa rendahnya prestasi karyawan terbukti dari hasil kinerja karyawan yang kurang memenuhi standart kuantitas perusahaan. Dimana tiap individu akan dituntut untuk dapat menghasilkan barang produksi untuk bisa memenuhi target yang ditentukan perusahaan. Sebagaimana yang telah ditunjukkan pada data hasil produksi tabel 1.1 selama tiga bulan dari CV Mega Lestari Plasindo sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Hasil Produksi dan Produk Rusak CV Mega Lestari Plasindo Pada
Bulan Januari - Maret 2022

Bulan	Total Hasil Produksi	Produk BS (Barang Sortiran)	Presentase Produk Retrun
Januari	1.283.826 Lembar	2.357 Lembar	0,18%
Februari	1.139.031 Lembar	3.269 Lembar	0,28%
Maret	1.117.999 Lembar	4.595 Lembar	3,8 %
Jumlah	3.540.856 Lembar	10.221 Lembar	

Sumber : Bagian Produksi CV Mega Lestari Plasindo 2022

Dilihat dari tabel 1.1 bahwa masih banyak hasil produksi yang tidak memenuhi standar kualitas yang ditentukan perusahaan. Hal tersebut ditunjukkan pada kolom Produk BS (Barang Sortiran). Sebagaimana pada tabel 1.1 tersebut dimana pada bulan januari sampai dengan bulan maret terdapat peningkatan hasil produksi yang cacat. Tentunya hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan secara langsung berakibat terhadap penurunan penilaian prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu prestasi kerja akan dapat dicapai apabila rencana kerja yang telah dibuat dapat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap karyawan. Sehingga karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang dapat melaksanakan pekerjaannya serta mampu menghasilkan kinerja yang baik atau mempunyai prestasi yang tinggi dan dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan. Berikut ini adalah data rekapitulasi prestasi yang diperoleh peneliti diantaranya dapat ditunjukkan pada tabel 1.2 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Penilaian Prestasi Karyawan CV Mega Lestari Plasindo 2022

No.	Nama	< Standart	Standart	> Standart
		1 – 4	5 – 7	8 – 10
1	Suwanti			9,5
2	Sigit			9
3	Supardi		7,5	
4	Afrizal		6	
5	Nurjanah		7	
6	Robi Purnomo		7	
7	Wicaksono		6,5	
8	Irfan		5	
9	Farid	4		
10	Antok	3,5		
11	Feri	3,6		
12	Awalin	3,6		
13	Aditya	3,5		
14	Abdul	3,4		
15	Nuky	3,4		
16	Wanto	2		
17	Pratama	3		
18	Anik	3		
19	Catur	2		
20	Arik	3		
21	Wawan	3		
22	Hadi	3		
23	Tarmin	2		
24	Ketut		5	
25	Riyan	2		
26	Beti		6	
27	Zanwar		5,5	
28	Sulimah		5	
29	Mujib		5	
30	Danang		5	
31	Ruksa	2		
32	Irma	4		
33	Meme	4		
34	Tulus	3		
35	Septi	2		
36	Alfi	2		
37	Doni	2		
38	Riski	3		
39	Cakim	3		
40	Hari	2		
41	Alan	3		
42	Imani	2		

Sumber : Bagian Produksi loom CV Mega Lestari Plasindo 2022

Sebagaimana yang telah ditunjukkan pada tabel 1.2 bahwa dari 42 karyawan bagian produksi banyak yang mengalami penurunan prestasi. Dimana nilai yang melebihi standar yang telah ditentukan mulai dari nilai 8 sampai 10, nilai standar 5 sampai 6 dan untuk nilai dibawah standar 1 sampai 4. Sehingga diperoleh dari tabel tersebut karyawan yang memperoleh nilai diatas standar hanya terdapat 2 karyawan yang termasuk sangat berprestasi, untuk karyawan yang memperoleh nilai standar ada 12 karyawan termasuk dalam kategori karyawan berprestasi, sedangkan yang memperoleh nilai dibawah standar sebanyak 28 karyawan termasuk dalam kategori tidak berprestasi. Untuk perbandingan karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi adalah 14 : 28 sehingga bisa dikatakan bahwa masih banyak karyawan pada bagian produksi yang memperoleh nilai dibawah standar dari pada yang memperoleh nilai diatas standar ataupun nilai standar. Siagian (2016:229) menjelaskan bahwa dalam penilaian prestasi ditunjukkan pada perilaku dan sikap yang dapat menentukan keberhasilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Dari wawancara pada Ibu Suwanti selaku kepala divisi pelatihan bagian produksi Peneliti memperoleh informasi bahwa untuk penilaian prestasi kerja karyawan pada CV Mega Lestari Plasindo ini berdasarkan pada kategori absensi, hasil meteran (produksi), jalur benang, kebersihan mesin dan lingkungan mesin, serta disiplin waktu kerja.

Selain adanya penurunan penilaian prestasi kerja karyawan yang dapat dilihat dari tabel 1.2 Peneliti juga memperoleh informasi bahwa sistem pemberian upah kerja karyawan pada bagian produksi menggunakan sistem borongan, oleh sebab itu kecepatan dan ketelitian dalam kegiatan produksi karung glangsing

sangat diperhatikan sebab dalam pemberian upah karyawan berdasarkan pada jumlah dan kualitas produk yang dihasilkan. Sehingga adanya sistem borongan bisa mempengaruhi tingkat kepuasan seorang karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri. Siagian (2016) menjelaskan bahwa kepuasan tidak terletak pada motivasinya melainkan faktor lain misalnya imbalan yang diperoleh dari perusahaan terhadap karyawan.

Bahwasanya tingkat kepuasan karyawan mempengaruhi prestasi kerja dimana adanya motivasi juga dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja seorang karyawan. Umami (2021) menjelaskan bahwa prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi dimana motivasi merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan dalam mencapai tujuan tertentu. Berikut ini adalah data absensi karyawan pada bagian produksi CV Mega Lestari Plasindo, diantaranya sebagai berikut :

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan CV Mega Lestari Plasindo pada Bulan
Januari – Maret 2022

Bulan	Jumlah karyawan	Sakit	Izin	Alfa	Terlambat	Total Kerja
Januari	42	5	4	17	8	26 Hari
Februari	42	8	7	11	11	24 Hari
Maret	42	4	5	7	7	27 Hari

Sumber : Bagian Produksi CV Mega Lestari Plasindo 2022

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang semangat dalam berkerja, hal ini dapat dilihat pada kolom keterlambatan karyawan selama tiga bulan yaitu mulai dari bulan Januari, Februari dan Maret berjumlah 26 karyawan yang masih terlambat, hal ini diduga karena kurangnya

semangat kerja dalam diri karyawan. Agustian (2019) menjelaskan bahwa semangat kerja yang dimiliki seseorang dapat mendorong orang tersebut untuk bekerja lebih giat lagi dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan tertentu. Selain itu dalam bekerja sangat penting dengan adanya motivasi kerja yang baik serta harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sebagaimana ditunjukkan pada kolom alfa dimana pada bulan Januari, Februari dan Maret masih banyak karyawan yang tidak bertanggung jawab karena tidak masuk kerja tanpa keterangan. Apabila hal ini dibiarkan terus menerus dapat menghambat proses produksi oleh karena itu sangat penting adanya motivasi kerja bagi karyawan.

Menurut informasi dari Ibu Suwanti selaku bagian pelatihan (Mandor) bahwa karyawan yang tidak memiliki pengalaman banyak yang keluar. Hal ini kebanyakan disebabkan tidak cepat beradaptasi dengan pekerjaan dikarenakan sebelumnya tidak memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaan yang sama. Selain itu, Bu Suwanti juga menjelaskan bahwa Seorang Operator *Loom* (Mesin Tenun) sangat penting untuk memiliki kemampuan maupun ketelitian dalam melakukan pekerjaannya. Kurangnya kemampuan dalam beradaptasi terlihat dari banyaknya hasil produk yang cacat, oleh karena itu sangat penting seorang Operator *Loom* memahami jalur benang untuk meminimalisir terjadinya produk cacat. Seorang Operator *Loom* sendiri adalah seseorang yang mengoperasikan peralatan atau mesin untuk membantu proses pembuatan, perakitan, pengemasan, dan langkah lainnya dalam jalur produksi. Adanya prestasi kerja karyawan yang rendah juga terbukti dari masih banyaknya karyawan yang tidak bertanggung

jawab seperti berangkat terlambat dan tidak masuk kerja tanpa adanya keterangan. Selain itu, hal ini juga bisa disebabkan karyawan yang kurang teliti dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Oleh sebab itu, diperlukan letelitian yang tinggi sebab banyak benang yang harus diperhatikan dengan benar agar produk tidak mengalami cacat. CV Mega Lestari Plasindo membutuhkan prestasi kerja karyawan yang maksimal. Hal ini dimaksudkan untuk bisa mencapai tujuan perusahaan.

Sehubung dengan dilakukan penelitian ini pada studi kasus CV Mega Lestari Plasindo dari data yang diperoleh melalui beberapa kali observasi serta wawancara terhadap Manajer HRD (*Human Resource Departemen*) yaitu bapak Tri Efendi Budiono dan Ibu Suwanti selaku kepala divisi pelatihan bagian produksi CV Mega Lestari Plasindo yang menunjukkan adanya penurunan penilaian prestasi kerja karyawan dan hal ini diduga peneliti disebabkan oleh adanya variabel pengalaman, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kemudian nantinya akan dibuktikan melalui penelitian dengan penyebaran angket kuisisioner terhadap karyawan bagian produksi CV Mega Lestari Plasindo. Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah dijelaskan maka peneliti menarik pemikiran dengan mengambil judul: **“PENGARUH PENGALAMAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN”** (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV Mega Lestari Plasindo).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian mengenai hal pengalaman kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan serta beberapa data yang telah diungkapkan sebelumnya, maka dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengalaman kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Mega Lestari Plasindo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Mega Plasindo?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Mega Lestari Plasindo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Mega Lestari Plasindo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap motivasi karyawan CV Mega Lestari Plasindo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Mega Lestari Plasindo

1.4 Manfaat Penelitian

Sebagaimana karya ilmiah pada umumnya, diharapkan hasil yang diperoleh dapat memberikan manfaat bagi semua pihak terutama bagi pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian ini, sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengalaman, motivasi, kepuasan kerja serta prestasi kerja maupun penelitian sejenis. Selain itu penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen CV Mega Lestari Plasindo sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam menyusun strategi maupun kebijakan perusahaan pada waktu yang akan datang khususnya dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).