**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 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.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja. Selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai kinerja yang maksimal.

Kinerja menurut Stoner (2008) adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan presepsi peranan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri Menurut Mangkunegara (2009) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

CV. Surya Kencana Food Jombang merupakan merupakan usaha perorangan di bidang jasa pengecer skala kecil makanan dan minuman ringan. CV. Surya kencana Food berlokasi di Jln. Brigjen kretarto 189 Jombang. Dengan SIUP Terbaru No.503.2.2/1947/1947/415.31/2006 CV Surya kencana Food, dalam menjalankan usahanya mengalami permasalahan terutama dalam hal penurunan kinerja Sumber daya manusianya. Penurunan kinerja karyawan diduga karyawan kurang memiliki motivasi kerja dalam melakukan tugasnya karena tidak ada dorongan dari perusahaan sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan sesuai target. Penurunan kinerja karyawan diduga karena pengalaman kerja yang kurang baik yang terlihat dari banyaknya karyawan yang bekerja 1-3 tahun maka dari itu kinerja karyawan kurang meningkat dan menghambat target perusahaan. Motivasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Orang yang mempunyai motivasi dan pengalaman kerja yang tinggiakan berusaha sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya supaya kinerjanya meningkat. Fenomena yang ada di obyek penelitian yaitu hasil produksi tidak tercapai dan tidak sesuai dengan target perusahaan. Berikut ini hasil produksi dan realisasi produk CV. Surya Kencana Food Jombang selama tiga tahun terakhir :

Tabel 1.1

Data Realisasi dan target produksi CV. Surya Kencana Food Jombang

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Bulan | Target Produksi | Realisasi | Pencapaian Produksi (%) | Kurang Produksi (%) |
| Oktober | 178858 | 170680 | 95,4 | 4,6 |
| Nopember | 239241 | 220055 | 91,98 | 8,02 |
| Desember | 109980 | 100800 | 91.65 | 8,35 |

Sumber: CV. Surya Kencana Food Jombang, 2017

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa selama 3 bulan terakhir tahun 2016 target dan realisasi produksi mengalami penurunan produksi, target produksi dan realisasi tidak mencapai target yaitu bulan Oktober sebesar 4,6%, bulan Nopember sebesar 8,02 % dan bulan Desember sebesar 8,35%, hal ini menunjukkan bahwa selama 3 bulan tahun 2016 terjadi penurunan dan realisasi produksi tidak sesuai dengan target yang ditetapkan, hal ini menunjukkan penurunan kinerja karyawan. Selain itu beberapa karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penurunan kinerja CV. Surya Kencana Food Jombang diduga rendahnya motivasi kerja karyawan terlihat dari gaji karyawan yang belum sesuai dengan Upah Minium Regional (UMR) yang ditetapkan kabupaten Jombang sebesar Rp. 2.264.135.78, selain itu tidak adanya penghargaan berupa pengakuan dari perusahaan terutama bagi karyawan yang memiliki prestasi baik.

Selain itu penurunan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan yang dilihat dari masa kerja karyawan yang telah bekerja antara 1 tahun – 3 Tahun sebesar 20 % dari 309 karyawan yang menjadi karyawan tetap sehingga dari segi pangalaman masih dirasa kurang, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki juga masih kurang serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan juga dirasa kurang, penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien (dalam penggunaan mesin masih ada kendala seperti “ macet / rusak ” pada saat jam kerja berlangsung sehingga menghambat tercapainya hasil produksi yang telah di targetkan), karyawan kurang begitu aktif, merasa malas dalam bekerja tidak bersemangat dan hubungan dengan karawan yang kurang baik, perusahaan sering melakukan rolling karyawan sehingga frekuensi karyawan tiap bagian kurang begitu mendalami dalam pekerjaannya.

Beerdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada CV. Surya Kencana Food Jombang.”**

* 1. **Rumusan Masalah**

Agar penelitian dapat terarah maka perlu dibuat suatu rumusan yang jelas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Kencana Food Jombang?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Kencana Food Jombang?
   1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah, maka penelitian ini ditujukan:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Kencana Food Jombang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Kencana Food Jombang.
   1. **Manfaat Penelitian**
   2. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi akademik mengenai kinerja karyawan kepada pembaca, terutama untuk melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya kajian mengenai motivasi kerja dan  pengalaman kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

* 1. Manfaat Praktis

Dapat memberikan saran dan masukan dalam membuat suatu keputusan terutama di bidang personalia, khususnya mengenai kinerja karyawan yang dirasakan masih belum begitu efektif dan efisien dalam pelaksanaannya sehari- hari.