

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh kinerja individu para karyawan. Mengingat hal tersebut menuntut perusahaan untuk lebih meningkatkan kemampuan dan daya saing yang mereka miliki agar perusahaan tersebut mampu terus bertahan dengan para pesaing baru. Semua tujuan itu hanya dapat dicapai jika perusahaan mampu mengefektifkan fungsi semua bagian yang ada dalam organisasi perusahaan dengan baik. Menurut (Latief, 2012) pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, lokasi dan infrastruktur yang sempurna, tetapi lebih tergantung pada orang yang melakukan tugas tersebut.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kemampuan, keterampilan dan usaha. Kinerja juga penting karena mencerminkan keberhasilan pimpinan dalam mengelola organisasi atau perusahaan dan sumber daya manusianya. Menurut (Setiawan, 2022) dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaannya. Begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh atau berdampak baik juga terhadap tujuan perusahaan tersebut. Tujuan organisasi dicapai melalui kinerja karyawan yang baik. Dalam mengelola karyawan atau pegawai, suatu perusahaan sering

dijumpai berbagai masalah, misalnya kinerja pegawai yang kurang baik dan target tidak sesuai yang kemudian dapat mengakibatkan kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal, setiap tahun seluruh karyawan akan dinilai kinerjanya. Masing-masing karyawan akan diberitahukan hasil kinerja yang berisi peningkatan ataupun penurunan hasil kerja mereka. Berikut adalah format penilaian hasil kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal :

Tabel 1. 1 Indikator Penilaian Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal

| Pekerjaan | Potensi Pribadi | Lain-lain |
|---------------|-------------------------------|-----------------|
| 1. Pemahaman | 1. Inisiatif | 1. Keterampilan |
| 2. Ketelitian | 2. Sikap | 2. Ketaatan |
| 3. Kecepatan | 3. Kerjasama | 3. Hasrat |
| 4. Volume | 4. Kemampuan | 4. Etika |
| 5. Efisiensi | 5. Tanggungjawab dan Disiplin | 5. Komunikasi |
| 6. Ketekunan | 6. Kepemimpinan | |

Sumber : PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Sri Sudiarti selaku kepala bagian umum dan sumber daya manusia, menyatakan bahwa kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal menurun dari tahun 2020 sampai 2022, dilihat dari sikap profesionalisme karyawan yang sering menunda pekerjaan sehingga berakibat pada pengumpulan tugas yang terlambat dan mempengaruhi kinerja karyawan.(Amanda, 2017)menyatakan bahwa tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan pimpinan, akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan PDAM juga sering bermain sosial media saat jam kerja sehingga dapat membuang waktu dan tugas menjadi terbengkalai. Menurut (Fitri, 2018)dalam hal bekerja,

media sosial sangat membantu dan memudahkan berkomunikasi antar rekan kerja ataupun kepada atasan. Namun jika tidak mampu mengontrol waktu dan tempat maka akan memberikan dampak negatif bagi karyawan tersebut. Karena dengan bermain media sosial akan berakibat kecanduan, lupa waktu dan lupa dengan pekerjaan yang seharusnya dilakukan.

Selain dari hasil wawancara, ditemukan fakta lain yaitu data kinerja karyawan yang menurun. Hal ini dapat dilihat dari data perolehan hasil kinerja karyawan dari tahun 2020-2022 sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Tahun 2020-2023

| No. | Kategori | Nilai Kompetensi | Tahun | | | | | |
|-----------------|-------------|------------------|-------|-----|------|-----|------|-----|
| | | | 2020 | % | 2021 | % | 2022 | % |
| 1. | Sangat Baik | 131-155 | 19 | 35 | 14 | 25 | 9 | 16 |
| 2. | Baik | 111-130 | 29 | 53 | 24 | 44 | 23 | 42 |
| 3. | Cukup Baik | 96-110 | 5 | 9 | 10 | 18 | 15 | 27 |
| 4. | Sedang | 85-95 | 2 | 4 | 7 | 13 | 8 | 15 |
| 5. | Kurang | s/d 84 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah Karyawan | | | 55 | 100 | 55 | 100 | 55 | 100 |

Sumber : PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal

Berdasarkan tabel 1.2 kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal memiliki hasil kerja dengan kategori sangat baik sebesar 35% pada tahun 2020, lalu pada tahun 2021 persentase sebesar 25% dan pada tahun 2022 presentase sebesar 16%, sehingga dapat dilihat bahwasanya kinerja karyawan dengan kategori sangat baik menurun 19% dari tiga tahun terakhir. Menurut Angganata (2020), menurunnya kinerja karyawan berarti tidak semua fungsi dalam perusahaan dapat berjalan sesuai rencana. Kinerja individu yaitu dasar kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu,

penghargaan dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu(Kasmir, 2015 : 66).

Dari hasil wawancara dengan Ibu Sri Sudiarti selaku kepala bagian umum dan sumber daya manusia PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal, permasalahan kinerja pegawai yang menurun terjadi disebabkan karena motivasi yang kurang dari setiap masing-masing individu. Motivasi berprestasi yang rendah, menyebabkan kurangnya arahan sehingga tidak mencapai tujuan dan tanggung jawab yang seharusnya dikerjakan menjadi disepelekan. Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai perbuatan yang menjadi ciri pribadi seseorang yang berkembang dari interaksi dengan lingkungannya(Hidayat, 2020). Menurut (Mulia, 2021) motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan tertantang melakukan pekerjaan dengan tanggungjawab yang lebih berat.

Selain motivasi berprestasi, pengalaman kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Haedar, 2014) motivasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, yang dapat diukur dengan masa kerja dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selama kurun waktu tertentu(Anggraini, 2018). Memiliki pengalaman yang cukup lama dan melimpah, diharapkan para karyawan akan memiliki keterampilan yang lebih besar daripada orang yang belum berpengalaman. Data lama bekerja beberapa karyawan yang diambil peneliti sebagai sampel selama melakukan observasi di PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal:

Tabel 1. 3 Data Lama Bekerja

Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal

| Rata-Rata Tahun | Jumlah Karyawan |
|---|-----------------|
| 1-7 tahun | 2 |
| 8-13 tahun | 8 |
| 14-19 tahun | 6 |
| >20 tahun | 14 |
| Jumlah | 30 |
| <i>Sumber : PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal</i> | |

Berdasarkan tabel 1.3, karyawan yang memiliki pengalaman kerja >20 tahun lebih banyak dan karyawan yang memiliki pengalaman 2 sampai 7 tahun adalah yang paling sedikit. Menurut (Amron., 2009) semakin lama pengalaman seseorang bekerja maka semakin terlatih dan terampil orang tersebut dalam bekerja. Orang yang berpengalaman dalam kehidupan kerja memiliki keterampilan kerja yang lebih baik daripada mereka yang baru memasuki kehidupan kerja, karena telah belajar mengenal fungsi – fungsi dan masalah yang muncul dalam pekerjaannya. Dengan pengalaman kerja terjadi suatu proses dimana seseorang memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap, sehingga dapat mendukung pengembangan diri melalui pertukaran pengalaman yang cukup lama dan cukup luas, diharapkan memiliki keterampilan yang lebih besar dari yang dimiliki.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Sri Sudiarti ada masalah yang terjadi, karyawan dengan pengalaman kerja yang lama, karyawan yang sudah senior, kurang mengikuti pelatihan karena mereka merasa sudah sanggup mengerjakan tanggung jawabnya. Karyawan senior enggan mengembangkan pengetahuan dan

keterampilan mereka karena merasa sudah cukup berdasarkan pengalaman kerja yang mereka miliki. Menurut (Arifin, 2022) pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengalaman kerja dapat ditingkatkan dengan memberikan pendidikan tambahan dan pelatihan kerja terutama berkaitan dengan hal teknis yang dilakukan oleh para operator. Sedangkan menurut (Kelejen, 2018) pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan masalah-masalah yang terjadi, peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan motivasi berprestasi, pengalaman kerja dan kinerja karyawan dengan judul **Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kurang memiliki sikap profesionalisme seperti menunda pekerjaan sehingga pengumpulan tugas terlambat.
2. Hasil penilaian kinerja mengalami penurunan karena kurangnya motivasi.
3. Sikap tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.
4. Karyawan senior menganggap semua pekerjaan mudah.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini di batasi pada pengaruh motivasi berprestasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal ?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal ?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah, tujuan melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktisi yang akan dipaparkan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk mengembangkan pengetahuan serta informasi tentang konsep atau teori manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktisi

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sarana ilmu pengetahuan yang bermanfaat, selain itu juga penelitian ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat tugas akhir.

b. Bagi PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran bagi PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal mengenai dampak yang akan ditimbulkan dalam pengujian ini dan dapat memberikan motivasi baru bagi program-program PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal.

c. Bagi Universitas Negeri Medan

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan referensi untuk mahasiswa pada khususnya, dan sebagai bahan bacaan ilmiah di perpustakaan.

d. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi dan sumber kajian ilmiah untuk penelitian-penelitian selanjutnya.