

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu sistem operasional perusahaan merupakan salah satu aset utama yang memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang baik menjadi kunci keberhasilan dalam perusahaan. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana, akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang penting pula. Manusia selalu berperan aktif dan utama dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sangat canggih. 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 perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat di butuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, adalah Kinerja karyawan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting yang harus dicapai oleh setiap instansi, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2016). Dalam hal ini kinerja merupakan ukuran yang menunjukkan performa karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsi dari instansi. Menurut Sutrisno (2019) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian kinerja adalah kualitas dan kuantitas output dari pekerjaan karyawan.

Oleh karena itu, sebagian besar pertanyaan tentang kinerja karyawan dalam bidang manajemen sumber daya manusia ini berpusat pada penilaian kinerja mereka sendiri. Menurut Wibowo (2018) bahwa kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Kinerja merupakan peran sangat penting untuk strategi bagi perusahaan sehingga menjadi tolak ukur bagi perkembangan perusahaan. Menurut Hamali (2016) bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan adalah sesuatu yang penting sekali agar target yang ingin dicapai dapat tercapai. Peningkatan

kinerja karyawan tentunya akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja perusahaan tersebut. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan harus menjadi salah satu fokus utama bagi suatu perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan sangat berhubungan dengan banyak faktor, baik dalam diri karyawan maupun perusahaan. Seorang karyawan memiliki beragam jenis kebutuhan yang hendak dipenuhinya. Keinginan karyawan untuk memenuhi kebutuhan tersebut dapat mendorong mereka untuk melaksanakan apa yang bisa meningkatkan kinerja di tempat kerja. Hal ini perlu mendapatkan perhatian karena salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja adalah faktor motivasi. Motivasi kerja dapat dikatakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Hakim 2017:99) Motivasi kerja merupakan kegiatan yang dilakukan karyawan atas dasar dorongan oleh kekuatan dari dalam diri karyawan itu sendiri untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan mereka.

Selain motivasi, pengalaman kerja juga menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Pengalaman kerja membuat karyawan memiliki pengetahuan lebih banyak tentang tugas yang dikerjakan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja cenderung lebih mudah menyesuaikan diri dengan pekerjaannya dan mampu menemukan bidang kerja yang sesuai dengan keahliannya. Pengalaman kerja menjadi salah satu hal yang membantu karyawan meningkatkan profesionalitas dalam bekerja. Selain itu, pengalaman kerja juga membuat karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan dalam dunia kerja. Oleh karena itu, pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.

Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Kabupaten Kupang adalah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dalam menyediakan pelayanan air bersih yang berkualitas dan memenuhi standar kesehatan kepada masyarakat, industri, baik untuk rumah tangga, dan instansi pemerintah. Perusahaan di bentuk berdasarkan surat keputusan Direktur Jendral Cipta Karya No: 1/21/KPTS/CK/1977 tentang pembentukan Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) pada tanggal 17 Mei 1977.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang, ditemukan adanya fenomena masalah terkait motivasi kerja. motivasi kerja merupakan motivasi yang mempengaruhi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat dari apa yang di harapkan. Masalahnya yaitu adanya pemotongan gaji karyawan karena ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas yang membuat karyawan kurang giat dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya masalah tersebut akan mempengaruhi pada kinerja karyawan.

Data awal yang di gunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu data absensi. Menurut Gary Dessler (2013) absensi adalah ketidakhadiran seorang karyawan dari tempat kerja pada waktu yang seharusnya dia berada di sana. Berikut adalah Data Absensi Tahun 2024 Karyawan Perumda Air Minum Kabupaten Kupang.

Tabel 1.1**Data Absensi Tahun 2024 Karyawan Perumda Air Minum****Kabupaten Kupang**

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja efektif	Jumlah Hari kerja seluruh Pegawai	Absen			Jumlah hari kerja yang hilang	Jumlah hari kerja yang nyata	Tingkat Absensi(%)
				S	I	A			
Januari	194	25	4.850	20	28	25	73	4.777	1%
Februari	194	21	4.074	22	30	27	79	3.995	2%
Maret	194	23	4.462	25	32	28	85	4.377	2%
April	194	18	3.492	21	22	18	61	3.431	2%
Mei	194	27	5.238	26	31	29	86	5.152	2%
Juni	194	25	4.850	48	50	49	147	4.703	3%
Juli	194	27	5.238	49	54	54	157	5.081	3%
Agustus	194	27	5.238	51	52	54	157	5.081	3%
September	194	24	4.656	46	58	36	140	4.516	3%
Oktober	194	26	5.044	52	49	51	152	4.892	3%
November	194	25	4.850	47	50	48	145	4.705	3%
Desember	194	23	4.462	44	47	44	135	4.327	3%

Sumber : Absensi Perumda Air Minum Kabupaten Kupang diolah penulis

Dari data di atas di lihat bahwa dalam bulan januari sampai desember ada kenaikan dalam tingkat absensi. Pada bulan januari yaitu 1%, pada bulan februari hingga mei yaitu 2% namun pada bulan juni hingga desember terjadi peningkatan

absensi yang berada di angka 3%. Kenaikan tingkat absensi ini terjadi karena jumlah ketidakhadiran karyawan yang relatif meningkat baik karena sakit, ijin, alpa. Kenaikan tingkat absensi ini menjadi indikasi awal adanya masalah motivasi kerja .ketidakhadiran,terutama alpa menunjukkan kurangnya tanggungjawab atau ketidakpuasan yang perlu diatasi manajemen. Data ini mendukung latar belakang penelitian, bahwa motivasi dan pengalaman kerja mempengaruhi kinerja dan kehadiran karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Latifah Isnani Fauzi (2019) dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Satria Abadi “. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Adi Satria Abadi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Agus Salim dan Agustinus Numberi (2021) dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura”. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai diantara variabel motivasi dan variabel pengalaman kerja,variabel pengalaman kerja lebih dominan dibandingkan variabel motivasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul ”Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang”.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka, rumusan masalah dalam penelitian adalah : **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang"**.

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka yang menjadi persoalan penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1.4.2.1 Manfaat Akademik

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat berguna sebagai bekal agar dapat menerapkan teori yang didapat di perkuliahan dengan keadaan yang sebenarnya.

1.4.2.2 Manfaat Praktis

Dapat menjadi masukan yang bermanfaat dan bahan pertimbangan dalam melakukan pengolahan pengambilan kebijakan perusahaan guna menunjang motivasi kerja dan kinerja karyawan dan sebagai bahan referensi serta menambah wawasan bagi rekan-rekan mahasiswa dalam penyusunan skripsi yang berkaitan dengan motivasi kerja dan peningkatan kinerja karyawan.