

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dengan perkembangan zaman seperti saat ini, perekonomian masyarakat semakin bergeser kearah revolusi industri 4.0 yang mana mendorong pertumbuhan ekonomi kearah yang lebih besar. Termasuk di dunia industri peternakan saat ini telah berkembang kearah positif. Sektor peternakan ini masih berperan besar dalam perkembangan dan pembangunan perekonomian masyarakat, terutama di daerah pedesaan. Dalam pembentukan Produk domestic bruto (PDB) Indonesia, pada tahun 2017 sektor peternakan berkontribusi sebesar 1,57% terhadap PDB Nasional. Sebelumnya pada 2013 PDB sektor peternakan menghasilkan sebesar Rp. 125,3 sedangkan pada tahun 2017 menghasilkan sebesar Rp. 148,5 triliun, hal ini berarti meningkat sebesar Rp. 23,2 trilun.

PT. Surya Unggas Mandiri (PT. SUM) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang peternakan khususnya pemeliharaan ayam broiler dengan sisten kemitraan inti plasma di kabupaten subang. PT. SUM berhasil menjadi perusahaan di Kab. Subang sebagai inti atau perusahaan induk bagi peternak sekitar, keberhasilan ini tidak luput dari karyawannya sebagai SDM yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang di miliki oleh organisasi, karena manusia yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan manusia lainnya. Dengan demikian, unsur sumberdaya manusia

merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangannya.

Sumber daya manusia sangat penting dalam perusahaan, seperti yang dijelaskan oleh Rizaldi dan Wulantika (2017) bahwa Faktor manusia di dalam perusahaan mempunyai peran yang sangat penting, sumber daya manusia pada dasarnya dianggap sebagai penggerak kehidupan suatu organisasi atau perusahaan, sebab walaupun dengan moderennya peralatan atau mesin tanpa adanya sumber daya manusia yang terampil, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan”.

Untuk mendukung aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, maka perusahaan haruslah memiliki tenaga kerja yang memiliki produktivitas tinggi. Salah satunya yaitu tenaga kerja harus memiliki motivasi kerja dan pengalaman kerja. Namun motivasi kerja dan pengalaman kerja setiap tenaga kerja berbeda oleh karenanya dapat mempengaruhi hasil dari kerajinan yang dibuat. Jika motivasi kerjanya tinggi maka kerajinan yang dikerjakan akan cepat terselesaikan, jika pengalaman kerjanya tinggi maka kerajinan yang dibuat akan mempunyai kualitas yang baik dengan begitu dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Sunyoto (2015) motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

Foster (2015) menyatakan bahwa Pengalaman kerja diartikan sebagai tolak ukur dan durasi lama kerja serta masa kerja yang di alami oleh karyawan, dan pemahaman atas tugas, hak-hak dan tanggung jawab nya dengan baik.

Salah satu faktor yang dapat menunjang produktivitas tenaga kerja menurut Afandi (2018) produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah stiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Menurut Perpres No 8 Tahun 2012 Pengalaman kerja adalah pengalaman melakukan pekerjaan dalam bidang tertentu dan jangka waktu tertentu secara insentif yang menghasilkan kompetensi. Pengalaman kerja menjadi pertimbangan tersendiri dalam sebuah perusahaan. Masa kerja yang cukup lama tentunya akan dapat membentuk pekerjaan yang lebih efektif dan efisien. Dengan adanya pengalaman kerja seorang tenaga kerja akan dirasa mampu melaksanakan tugas dan dapat menyesuaikan dengan perusahaan secara cepat. Semakin tenaga kerja berpengalaman maka pekerjaan akan terselesaikan tepat waktu karena produktivitas tenaga kerja ditunjang dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki perusahaan.

Penulis melakukan survey awal atau pra-survey terhadap 10 responden karyawan dengan menggunakan kuesioner mengenai Motivasi kerja, Pengalaman Kerja, dan Produktivitas Karyawan, dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1.1

Hasil Survey dan Wawancara Motivasi kerja

NO.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
A.	Kebutuhan Fisik				
1.	Bapak/Ibu mendapatkan gaji yang dibutuhkan dan layak selama bekerja	7	70%	3	30%
B.	Kebutuhan Penghargaan				
2.	Bapak/Ibu selalu mendapat apresiasi ketika berhasil menyelesaikan tugas	4	40%	6	60%
C.	Kebutuhan Sosial				
3.	Bapak/Ibu mengerjakan tugas tanpa tekanan	7	70%	3	30%
D.	Kebutuhan Rasa Aman				
4.	Bapak/Ibu mendapat jaminan keselamatan selama bekerja	7	70%	3	30%

Sumber : 10 Orang karyawan PT. Surya Unggas Mandiri

Berdasarkan tabel 1.1 jawaban responden menyatakan bahwa 60% karyawan merasa tidak diapresiasi ketika berhasil menyelesaikan tugas, karena ketika berhasil menyelesaikan tugas sesuai target tidak ada bonus tambahan diluar gaji dan tunjangan.

Merujuk pada permasalahan di atas menjadi masalah yang menarik untuk dianalisis, sehingga dapat diketahui strategi apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja, sehingga mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

Tabel 1. 2
Survey Awal Pengalaman Kerja

NO.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
A.	Masa Kerja				
1.	Bapak/Ibu bekerja disini lebih dari 5 tahun	7	70%	3	30%
B.	Penguasaan Pekerjaan dan Peralatan				
2.	Bapak/Ibu mengetahui apa yang harus dilakukan dan alat apa saja yang harus digunakan ketika mengerjakan tugas	4	40%	6	60%
C.	Pengetahuan dan Keterampilan				
3.	Bapak/ibu dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	8	80%	2	20%

Sumber : 10 Orang karyawan PT. Surya Unggas Mandiri

Berdasarkan tabel 1.2 jawaban responden menyatakan bahwa sebanyak 60% karyawan kurang menguasai peralatan yang ada karena sebagian karyawan yang masa baktinya lebih dari 10 tahun kesulitan untuk mengimbangi cepatnya *upgrade* teknologi dan peralatan. Selain itu karyawan baru kurang menguasai karena kurangnya pengalaman.

Merujuk pada permasalahan di atas menjadi masalah yang menarik untuk dianalisis, sehingga dapat diketahui strategi apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan pengalaman kerja, sehingga mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

Tabel 1. 3
Survey Awal Produktivitas

NO.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
A.	Kuantitas				
1.	Bapak/Ibu selalu memenuhi jumlah target standar minimum produksi yang telah ditetapkan	4	40%	6	60%
B.	Kualitas				
2.	Bapak/Ibu selalu mendapat hasil produksi yang baik	8	80%	2	20%
C.	Ketepatan Waktu				
	Bapak/Ibu selalu tepat waktu sesuai target dalam melakukan budidaya	6	60%	4	40%

Poduktivitas para karyawan PT. Surya Unggas Mandiri hasilnya menunjukkan ada beberapa karyawan yang belum memenuhi standar produksi hewan ternak yang telah ditetapkan persentase sebesar 60% yang merasa tidak memenuhi target produksi 40% yang merasa memenuhi target produksi. Terlihat bahwa produktivitas karyawan dari PT. Surya Unggas Mandiri belum maksimal disebabkan faktor internal seperti kurangnya pengalaman dan kurangnya penguasaan teknologi dan peralatan, sedangkan faktor eksternal disebabkan perubahana cuaca ekstrim, bencana alam, dan penyebaran penyakit hewan secara massif, sehingga kedua hal tersebut sangat berdampak kepada produktivitas.

Jika mengacu kepada penjelasan penelitian terdahulu yang telah di jelaskan oleh peneliti sebelumnya, faktor dari terdapatnya pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan tepat waktu disebabkan karena faktor dari motivasi dan pengalaman kerja yang belum terkelola dengan baik dari setiap individu karyawanya.

Atas dasar latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan”.

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Pada latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian, yaitu

1. Dalam variabel motivasi kerja, adanya karyawan yang tidak termotivasi untuk kerja dan juga kurangnya apresiasi dari perusahaan.
2. Dalam variabel pengalaman, ada beberapa karyawan yang kurang menguasai pekerjaan dan peralatan yang ada.
3. Dalam variabel produktivitas, adanya beberapa karyawan yang belum memenuhi target minimal produksi hewan ternak yang telah ditetapkan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian serta penjelasan yang telah dikemukakan pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka rumusan masalah dalam penilitan ini adalah sebagai berikut

1. Bagaimana motivasi Kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Surya Unggas Mandiri.

2. Apakah motivasi kerja terhadap pengalaman kerja karyawan PT. Surya Unggas Mandiri Secara Parsial secara parsial.
3. Apakah Besar pengaruh motivasi Kerja karakter dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Surya Unggas Mandiri Secara parsial.
4. Seberapa Besar pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Surya Unggas Mandiri secara simultan.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini, penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Pengaruh Kualitas Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Surya Unggas Mandiri, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dimaksudkan oleh penulis berdasarkan rumusan masalah yaitu untuk menganalisis :

1. Untuk Mengetahui Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Surya Unggas Mandiri parsial.

2. Untuk Mengetahui Mengetahui Motivasi Terhadap Produktivitas
Karyawan PT. Surya Unggas Mandiri secara parsial
3. Untuk Mengetahui Mengetahui Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas
Karyawan PT. Surya Unggas Mandiri secara parsial.
4. Mengetahui Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas
Karyawan PT. Surya Unggas Mandiri secara simultan

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memecahkan masalah yang terjadi atas Kualitas Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Unggas Mandiri.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi dalam melakukan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Pengalama terhadap Produktivitas Karyawan.
2. Bagi perusahaan, dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk memecahkan masalah dalam rangka meningkatkan Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Surya Unggas Mandiri.

3. Bagi kampus, dalam penelitian ini akan memberikan acuan baru untuk dijadikan contoh dalam metode penelitian yang nantinya dapat membantu para mahasiswa tahun ajaran selanjutnya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dan pengumpulan data ini dilakukan di PT. Surya Unggas Mandiri (PT.SUM) yang berlokasi di Jl. Darmodiharjo no.2 s/d 3, Kel. Sukamelang, Kec. Subang, Kab. Subang, Jawa Barat 41211.

1.5.2 Waktu Penelitian

Tabel 1. 1
Pelaksanaan Penelitian

Keterangan	September				Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul UP	■	■																						
Analisis Data		■	■																					
Penyusunan UP		■	■	■	■																			
Bimbingan UP					■	■	■	■	■	■	■	■	■											
Seminar UP																■								
Revisi UP																	■	■	■					
Bimbingan																	■	■	■	■				
Sidang Akhir																								