

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) diartikan sebuah metode menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan sehingga dapat mendukung jalannya organisasi sehingga mencapai tujuan yang direncanakan. SDM yang berkualitas memiliki peran dalam kegiatan yang berlangsung pada organisasi atau perusahaan yang mampu menjadi penentu arah organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan adanya SDM yang mendukung alur proses kerja, organisasi dapat berfungsi secara optimal. Ini berarti setiap individu di dalamnya memahami peran mereka dengan jelas dan berusaha untuk mencapai tujuan bersama.

Setiap perusahaan pastinya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk memenuhi hal tersebut, perusahaan harus menyiapkan strategi yang cemerlang sehingga dapat meraih cita perusahaan. Salah satu caranya dengan melakukan perencanaan SDM, yang akan terfokus pada langkah-langkah perencanaan guna mencapai tujuan yang diinginkan. SDM ialah sebuah aset penting yang harus dimiliki perusahaan. Masa depan perusahaan tergantung dari SDM di dalamnya yang didukung lewat pengalaman kerja karyawan serta motivasi kerja. Untuk itu, demi mencapai hal tersebut, pemimpin dalam sebuah perusahaan hendaknya membagikan motivasi yang baik kepada setiap karyawannya serta setiap karyawan yang memiliki pengalaman kerja, akan memberikan sumbangan yang optimal ketika berupaya memaksimalkan kinerjanya hingga perusahaan bisa merealisasi cita perusahaan (Pandiangan, 2021).

Era saat ini, dimana teknologi terus berkembang dengan cepat, perusahaan harus mempersiapkan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas. SDM yang kompeten dan berkualitas tinggi memiliki peran krusial saat menyanggupi visi, misi, serta tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang kompeten dalam mengimplementasikan visi dan misi perusahaan menjadi tolak ukur kemajuan sebuah perusahaan. Selain mengalokasikan modal secara material, perusahaan juga perlu fokus pada pengembangan pekerja sehingga mencapai tujuan yang telah disepakati. Dalam menghadapi pesatnya perkembangan teknologi, perencanaan yang matang untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi kunci agar perusahaan tetap kompetitif di pasar yang sangat kompetitif. Keberhasilan operasional perusahaan juga sangat tergantung pada SDM yang memiliki kinerja unggul, karena merekalah yang dapat mengoptimalkan sumber daya perusahaan secara efektif.

Pekerjaan yang dikerjakan secara penuh tanggung jawab dan tidak melanggar hukum serta ditunjukan untuk kemajuan perusahaan disebut kinerja (Sofyan, 2013). Menurut Wibowo dalam (Syaiful, 2020) menyebutkan jika kinerja asalnya dari kata *performance*, ialah *output* suatu kewajiban atau pencapaian kerja. Namun mesti dimengerti apabila kinerja itu tidak sebuah hasil pekerjaan, namun juga melingkupi bagaimana proses berlangsungnya pekerjaan. Memiliki pekerja yang berprestasi memberikan timbal balik yang menguntungkan bagi perusahaan. Bukan hanya itu, kenaikan kinerja perusahaan juga dapat dipengaruhi oleh adanya karyawan yang berprestasi. Disimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah proses kerja yang telah menjadi hasil kerja yang berasal dari tindakannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kurangnya kualitas kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor internal, tidak terpenuhinya kebutuhan dan keinginan karyawan

berdampak pada lemahnya kinerja pegawai, ini dikarenakan oleh lemahnya motivasi kerja karyawan serta kurangnya *skill* dan pengalaman kerja dari karyawan tersebut.

Auto Murti Singaraja merupakan salah satu bengkel yang cukup terkenal yang terletak di Singaraja. Bengkel ini telah memiliki dua cabang, yang masing-masing beralamat di Jalan Ahmad Yani 180 dan di Jalan Laksamana 126 Singaraja. Bengkel ini merupakan bengkel yang menyediakan banyak jasa yang ditawarkan kepada para konsumennya. Bengkel ini menyediakan beberapa jasa yaitu berupa pelayanan cuci mobil, *service*, penggantian ban, pengisian nitrogen dan lain-lain. Perusahaan ini bekerja di industri perbaikan mobil. Auto Murti Singaraja juga bergerak pada bidang perdagangan *spare part*, eceran, cuci dan perawatan mobil, pemeliharaan dan perbaikan kendaraan roda empat. Berdasarkan observasi awal, ditemukan kurangnya kinerja karyawan, hal ini dapat diyakinkan dari data kinerja bahwa kinerja belum memenuhi standar dengan jumlah karyawan sebanyak 31 yang terbagi menjadi dua divisi, divisi mekanik dan admin serta divisi cuci mobil pada 2 cabang yang dimiliki.

Berdasarkan tabel 03 pada lampiran menunjukkan bahwa kinerja karyawan Auto Murti Singaraja tahun 2022 belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Dari 31 karyawan Auto Murti Singaraja, hanya 13 orang yang berhasil mencapai target yang berikan oleh perusahaan, 7 orang dari divisi mekanik dan admin berhasil mencapai target, sedangkan 12 lainnya belum dapat memenuhi target kerja. Untuk divisi cuci mobil hanya 6 orang yang dapat mencapai target kerja, sedangkan 6 sisanya belum mencapai target kerja. Hal tersebut diperkirakan terjadi karena beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja

karyawan.

Perusahaan memiliki target kerja untuk setiap karyawannya, namun target yang ditetapkan perusahaan belum dapat dicapai oleh semua karyawan. Setiap karyawan Auto Murti Singaraja memiliki tingkat kinerja yang berbeda. Rendahnya kinerja dapat dibuktikan dari perbedaan pencapaian target kinerja setiap karyawan. Setengah dari karyawan Auto Murti Singaraja tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target dari perusahaan. Hal ini disebabkan dari perbedaan pengalaman kerja setiap karyawan. Sebagian dari jumlah karyawan Auto Murti Singaraja sebelumnya sudah memiliki pengalaman kerja. Adanya pengalaman kerja sebelumnya menjadikan karyawan dapat lebih mudah dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Semakin banyak pengalaman karyawan dalam menyelesaikan masalah maka akan mempermudah karyawan tersebut dalam mengerjakan suatu tugas yang diberikan.

Karyawan Auto Murti Singaraja yang telah memiliki pengalaman kerja dapat lebih mengetahui bagaimana cara menyelesaikan permasalahan dari pekerjaan yang dibidangi. 7 dari 19 karyawan Auto Murti Singaraja merupakan karyawan yang sebelumnya telah miliki pengalaman dalam bekerja. Sedangkan sisanya yang sebelumnya tidak memiliki pengalaman kerja, karyawan ketika menghadapi tantangan atau permasalahan dalam menyelesaikan pekerjaan lebih sering meminta karyawan yang memiliki pengalaman untuk menyelesaikannya. Pada divisi mekanik, karyawan yang sebelumnya telah berbekal pengalaman kerja dapat dengan gesit menyelesaikan pekerjaannya, namun bagi karyawan yang sebelumnya belum memiliki pengalaman cenderung lambat dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurang mengerti dalam menggunakan alat-alat yang mendukung pekerjaan. Untuk

admin pun demikian, belum semua mengerti bagaimana pembukuan yang dilakukan, karyawan yang tidak memiliki pengalaman cenderung akan mengarahkan konsumen kepada karyawan yang lebih berpengalaman dan kompeten. Ini dikarenakan kurangnya pengetahuan dan pengalaman. Begitu pula dengan karyawan pada divisi cuci mobil, akan memanggil rekan kerjanya untuk membantu dalam melakukan pengoperasian mesin untuk mengangkat mobil sebelum dicuci. Selain itu juga dalam membersihkan detail-detail pada mobil bagian dalam, karyawan yang belum memiliki pengalaman, belum dapat melakukan pekerjaan secara maksimal.

Pengalaman dapat dikatakan sebagai guru terbaik, karena ini yang akan menunjukkan seberapa berpengaruh dan penguasaan kemampuan karyawan. Hal inilah yang akan mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan Auto Murti Singaraja. Hal ini dibuktikan berdasar hasil peneliti terdahulu oleh (Wirawan et al., 2019) menerangkan bawah pengalaman kerja berdampak positif atas kinerja karyawan.

Selain dipengaruhi oleh pengalaman kerja, terdapat beberapa faktor berpengaruh atas kinerja karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2011), motivasi didefinisikan sebuah pendorong bagi seseorang untuk berkontribusi semaksimal mungkin untuk kesuksesan organisasi, sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja tercermin dari respons karyawan dalam menghadapi tugas-tugas di lingkungan kerja perusahaan. (Lie et al., 2018). Motivasi dapat dijelaskan sebagai dorongan di dalam yang menacu seseorang untuk beraksi atau berusaha mencapai tujuan tertentu, didorong oleh keinginan, hasrat, juga energi yang asalnya dari internal diri manusia. Dalam hal ini pimpinan memiliki peran penting dalam memberikan motivasi bagi karyawan. Jadi, apabila perusahaan

menginginkan karyawannya bekerja dengan optimal dan sesuai dengan target, maka pemimpin dari perusahaan tersebut harus mampu memberikan motivasi pada setiap karyawannya agar mampu dan mau dalam mengeskpresikan tenaga serta pikiran yang dipunyai saat bekerja. Setiap karyawan memiliki kebutuhan, keinginan dan harapan yang berbeda, maka daripada itu diperlukan pemahaman bagi manajemen untuk memahami persoalan motivasi dan cara mengatasinya. Menjaga motivasi bagi karyawan sangatlah penting karena menjadi dasar dari setiap individu melakukan suatu tindakan. Dengan motivasi karyawan dapat bekerja lebih keras dan antusias, karena motivasi dipengaruhi oleh keinginan, dorongan dan kebutuhan.

Auto Murti Singaraja menghadapi masalah dalam motivasi kerja yang terkait dengan pekerjaan karyawan bisa terlihat dari hasil observasi awal yang usai terlaksana, yang mana masih dijumpai pekerja yang menggunakan jam istirahatnya melebihi batas waktu istirahat, selain itu masih ada saja karyawan yang menggunakan jam bekerjanya dengan bermain *handphone* yang mengakibatkan karyawan lupa waktu, sehingga penyelesaian pekerjaan jadi terhambat. Hal ini dikarenakan banyak karyawan yang hanya memberatkan pekerjaannya ke salah satu orang yang mahir dalam menyelesaikan masalah pada pekerjaan tersebut. Ini disebabkan kurangnya pengembangan kemampuan dari karyawan tersebut. Kurang optimal kepemimpinan sehingga terdapat jarak interaksi antar karyawan dan pemimpin.

Demikian halnya dengan karyawan di Auto Murti Singaraja, kurangnya dan perbedaan tingkat pengalaman kerja serta motivasi kerja memengaruhi kinerja dari karyawan tersebut hingga memengaruhi juga target yang sudah dipatenkan oleh organisasi. Dalam proses pelaksanaannya, setiap karyawan Auto Murti Singaraja

dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah konsumen yang berbeda. Hal tersebut dapat mengakibatkan hasil kinerja yang kurang maksimal. Hal ini terjadi dikarenakan karyawan tersebut kurang disiplin dan di sisi lain pemimpin masih belum optimal dalam kepemimpinannya, ini terbukti dari kurangnya ketegasan terhadap karyawannya dalam membina hubungan kerja dengan karyawan.

Pengalaman kerja berkaitan dengan seberapa lama dan banyaknya pengalaman kerja yang telah dilalui seseorang. Pengalaman dapat diasumsikan sebagai guru terbaik dalam hidup. Dengan berbekal pengalaman kerja yang mumpuni dari sebelumnya, karyawan akan berbekal kemampuan yang maksimal daripada karyawan yang tidak memiliki pengalaman sebelumnya, dikarenakan seseorang yang memiliki pengalaman dalam bekerja mengantongi kemampuan lebih dibanding orang yang sama sekali tidak memiliki kemampuan bekerja. Ini seiring dengan penelitian yang dijalankan (Hayati et al., 2020) menyampaikan bilamana pengembangan kerja mendapat pengaruh positif serta signifikan dari pengalaman.. Peneliti lainnya mendukung hal tersebut, penelitian ini disampaikan oleh (Readi et al., 2021), menerangkan bahwasanya kinerja terpengaruh signifikan dan positif akibat pengalaman kerja. Namun, penelitian beda menyatakan hal yang berbeda, (Sitompul & Simamora, 2019) menyimpulkan bahwasanya kinerja tidak terpengaruh atas pengalaman kerja.

Pemberian motivasi kerja sangat memengaruhi kinerja pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian sebelumnya diteliti oleh (Prasetyo et al., 2021) meunjukkan bahwasanya motivasi memberikan dampak positif atas kinerja pegawai. Penelitian berbeda dinyatakan (Antika et al., 2021) menerangkan kinerja karyawan terpengaruh positif dari motivasi. Namun, temuan berbeda dikemukakan

oleh (Sari et al., 2020) yang menyimpulkan apabila kinerja karyawan tidak terpengaruh akibat motivasi secara signifikan.

Beberapa peneliti terdahulu sudah menginvestigasi bagaimana hubungan antara kinerja karyawan dengan pengalaman kerja dan motivasi. Diantaranya penelitian terkait dengan pengalaman kerja dan motivasi menurut (Wirawan et al., 2019) dan juga (Basyit et al., 2020) menunjukkan bila pengalaman kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif. Pendapat lain juga dikemukakan oleh (Wihelmina et al., 2023) menerangkan bahwasanya motivasi kerja dan pengalaman kerja memengaruhi kinerja pegawai secara positif serta signifikan. Namun, penelitian berbeda diperoleh (Marjaya & Pasaribu, 2019) menyimpulkan bahwa motivasi tidak memengaruhi kinerja karyawan secara positif.

Berdasarkan latar belakang, menjadikan peneliti memiliki keingintahuan tingkat kinerja karyawan Auto Murti Singaraja melewati pengalaman kerja serta motivasi yang dimiliki. Dari hal tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian di Auto Murti Singaraja dengan judul penelitian **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Auto Murti Singaraja”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian di atas, maka identifikasi masalah penelitian pada Auto Murti Singaraja adalah sebagai berikut.

1. Kinerja karyawan Auto Murti Singaraja masih belum mengapai target yang ditetapkan perusahaan.
2. Kurang pengalaman kerja yang dimiliki karyawan

3. Kurangnya motivasi kerja pada karyawan Auto Murti Singaraja mengakibatkan penurunan kinerja karyawan
4. Adanya kesenjangan terhadap beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh-pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terpaku, sehingga permasalahan penelitian ini difokuskan dan dibatasi pada dua variabel bebas serta satu variabel terikat. Pengalaman kerja serta motivasi kerja selaku variabel bebas yang berpengaruh atas kinerja karyawan sebagai variabel terikat pada Auto Murti Singaraja.

1.4 Rumusan Masalah

Bersumber latar belakang masalah penelitian, identifikasi masalah penelitian serta pembatasan masalah di atas, sehingga dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Auto Murti Singaraja?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Auto Murti Singaraja?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Auto Murti Singaraja?

1.5 Tujuan Penelitian

Seirama dengan arti dan permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, jadiidapat dirumuskan maskud serta tujuan dari penelitian ini ialah agar menerima penjelasan ekspansif yang teruji tentang pengaruh sebagai berikut.

1. Untuk menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Auto Murti Singaraja.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Auto Murti Singaraja.
3. Untuk menguji pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Auto Murti Singaraja.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Didasarkan uraian latar belakang beserta tujuan di atas, maka penelitian ini besar harapan memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut.

1. Manfaat teoritis

Besar harapan penelitian ini akan memberikan manfaat mengenai perkembangan ilmu juga teori ekonomi di bidang manajemen SDM, terkhusus tentang pengalaman kerja dan motivasi kerja. Sehingga bisasebagai bahan pembanding bagi mahasiswa yang berkeinginan megadakan penelitian lanjutan mempergunakan kinerja karyawan untuk objek lainnya.

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini besar harapan untuk menginfestasikan sumbangan informasi bagi pihak Auto Murti Singaraja sebagai pertimbangan saat mengambil keputusan ketika menentukan suatu kebijakan tentang tingkat

pengalaman kerja serta motivasi kerja karyawan sehingga memunculkan perubahan optimal guna pemaksimalan kinerja pegawai.

