

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang seterusnya disingkat menjadi PTPN III (Persero) Medan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Sebagai perusahaan yang memberikan jasa pada masyarakat, perusahaan berupaya mengelola manajemen dengan cara-cara profesional demi tercapainya tujuan perusahaan, salah satunya adalah peningkatan kinerja.

Kinerja seseorang atau kelompok dapat dipengaruhi oleh tiga faktor (Simamora dalam Mangkunegara 2009 : 4) yaitu : (a) Faktor individual yang terdiri dari : kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi. (b) Faktor psikologis: persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi. (c) Faktor organisasi : sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*.

Menurut Rivai (2008: 455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap salah satu pihak manajemen, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan yaitu: (a) Gaya kepemimpinan : Tugas pemimpin disini membangun kesadaran karyawannya seperti : hadir tepat waktu. (b) Sikap individu : Ada individu yang statis, ada juga dinamis, seperti sikap tidak mau meraih prestasi baru, atau hanya diam saja tanpa memberikan komentar pada saat mengadakan rapat. (c) Situasi kerja : Orang dapat bekerja dengan baik jika fasilitas mereka mendukung.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan sangat memperhatikan motivasi kerja para karyawan. Setiap pekerjaan dalam bidang apapun selain membutuhkan kemampuan atau kecakapan pribadi, juga membutuhkan motivasi yang cukup pada diri karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Tanpa motivasi karyawan tidak akan dapat melakukan sesuatu.

Motivasi bukan satu satunya faktor untuk mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Ada faktor lain yang juga ikut mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengalaman kerja, pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya, pengalaman kerja dapat dilihat dari masa kerja karyawan yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi atau organisasi. Hal ini didukung oleh teori Robbins (2001) yang menyatakan bahwa pekerja tua dan mereka yang masa kerjanya panjang memiliki kinerja yang baik dan menunjukkan kepuasan yang tinggi dibanding dengan karyawan muda. Dengan makin tuanya para pekerja makin sedikit kesempatan alternatif pekerjaan bagi mereka, disamping itu pekerja

yang makin tua lebih kecil kemungkinan akan berhenti serta tingkat kemangkiran yang dapat dihindari lebih rendah dibanding karyawan muda.

Dalam hal ini karyawan pada kantor direksi PTPN III (Persero) Medan memiliki pengalaman kerja yang baik karena rata - rata beberapa karyawan yang memiliki pengalaman kerja diatas 11 tahun. Namun pengalaman kerja yang baik tidak menjamin kinerja karyawan. Dari hasil riset yang dilakukan peneliti, kinerja karyawan pada kantor direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan belum baik, banyak karyawan yang melakukan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, dan kurang mengedepankan sikap professional dalam bekerja.

PTPN III (Persero) Medan setiap tahunnya selalu memperhatikan kinerja karyawannya. Unsur-unsur dalam penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dari sikap kerja, inisiatif, kehadiran, kreatifitas, disiplin serta semangat kerja karyawan serta cara kerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja serta kerjasama. Namun yang terjadi pada kantor direksi PTPN III Medan adalah kurang baiknya kinerja karyawan, kinerja karyawan yang kurang baik sangat disayangkan dengan keadaan baiknya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan pada kantor direksi PTPN III (Persero) Medan, seharusnya dengan pengalaman kerja tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun yang terjadi adalah sebaliknya. Penulis menduga hal ini disebabkan kurangnya motivasi pada karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

“Apakah Motivasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan

Memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan demi kemajuan perusahaan.

2. Bagi peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan pengetahuan yang dimiliki akan bertambah luas terutama mengenai motivasi dan pengalaman kerja.

3. Bagi peneliti berikutnya

Sebagai referensi dan sumber referensi dalam penelitian mengenai kinerja karyawan bagi peneliti yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.