

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Dewasa ini masyarakat dunia berhadapan dengan pandemi COVID – 19 yang melanda dunia secara menyeluruh. Wabah covid atau SARS-CoV-2 ini mula-mula ditemukan di Tiongkok pada penghujung tahun 2019, dan bulan Juni 2021, telah merewet dan menularkan kepada 178 juta kasus terkonfirmasi virus covid-19 pada masyarakat dunia dan menyebabkan pula sebanyak 3,9 juta kematian pada masyarakat (bbc.com).

Ekonomi dunia menjadi terguncang dengan adanya pandemi yang melanda sejak akhir tahun 2019, tidak terkecuali ekonomi Indonesia. Pemerintah sudah menggalakkan upaya pencegahan penyebaran corona virus dengan penerapan protokol kesehatan dan juga Pembatasan Sosial Ber-skala Besar (PSBB) pada satu serta wilayah-wilayah lainnya di Indonesia. Akibat dari adanya kebijakan pemerintah tersebut, kegiatan dalam dunia pekerjaan menjadi terganggu, seperti beberapa hal yang dilakukan perusahaan-perusahaan di Indonesia adalah dengan memberlakukannya *work from home*.

Hampir seluruh perusahaan di Indonesia terkena dampak dari adanya wabah covid-19. Banyak diantaranya masih dapat bertahan, tetapi juga tidak sedikit yang mengalami kebangkrutan, terlebih lagi perusahaan yang baru berdiri maupun yang belum stabilnya perusahaan dari segi pasar, keuangan dan sumber daya manusia perusahaan.

Salah satu dari perusahaan yang terdampak dari adanya kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah dengan melakukan pembatasan terhadap segala kegiatan interaksi sosial seperti bekerja, belajar, dan lain sebagainya adalah CV Sinar Abadi Utama, perusahaan yang terletak di Kabupaten Pangandaran ini bergerak dalam usaha jasa dengan Total Solution Business Partner dimana usaha dari perusahaan ini bersinggungan secara langsung dengan masyarakat secara umum. Dengan adanya kebijakan tersebut, menjadi kendala bagi CV Sinar Abadi Utama dalam menjalankan roda usahanya agar tetap beridri di tengah adanya pandemi.

Masalah-masalah dalam perusahaan tidak hanya dirasakan karena adanya pandemi, juga beberapa hal yang menjadi latar belakang terjadinya permasalahan dalam perusahaan adalah seperti produktivitas seorang karyawan yang menurun. Suatu perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya apabila mempunyai sumber-sumber daya yang baik. Hal berikut tidak dapat dipungkiri juga dengan adanya sumber daya manusia perusahaan yang produktif. Bilamana didapatinya karyawan dengan produktivitas yang dimilikinya tinggi dalam performanya dalam melakukan pekerjaan, maka perusahaan bisa sangat memungkinkan mengeluarkan output dengan maksimal.

Produktivitas seorang karyawan dapat dicapai apabila hak dan kewajiban dari karyawan tersebut terpenuhi. Mengingat karena adanya pandemi covid-19, CV Sinar Abadi Utama mengalami penurunan kinerja dari karyawannya. Seperti halnya penuturan dari Ketua Karyawan yaitu Bapak Johdi Suhdi dalam wawancara singkat yang telah peneliti lakukan guna menggali lebih jauh permasalahan yang ada dalam perusahaan CV Sinar Abadi Utama Pangandaran, adapun interview ini dilakukan

pada hari Kamis, 21 Oktober 2021, pukul 16.00-17.00 WIB. Adapun hasil wawancara disajikan dalam bentuk table di bawa ini:

**Tabel 1. 1**  
**Hasil Wawancara**

Pertanyaan	Jawaban
Apakah CV Sinar Abadi Utama ini terkena dampak dari adanya wabah covid-19 serta kebijakan pemerintah terkait PSBB?	Sangat jelas terkena dampak, karena kan kami ini perusahaan yang bergerak di usaha jasa, dan pastinya langsung kepada masyarakat kan seperti desain keperluan kantor, wedding, furniture dll. Dan hal tersebut jelas menjadi masalah bagi perusahaan kami karena ya makin sedikit yang menggunakan jasa kami tadi. Jadi dampaknya kepada penurunan orderan yang akibatnya pada keuangan perusahaan.
Bagaimana caranya perusahaan ini tidak kehilangan karyawan di saat kondisi perusahaan mengalami kendala dalam pekerjaan dan tender yang sudah semakin jarang karena PSBB ini?	Karena tadi mungkin ya keuangan perusahaan tergoncang, akibatnya sedikit sulit memberikan gaji seperti biasanya dengan lancar. ya paling kalau untuk mempertahankan karyawan, sebisa mungkin oleh kami selalu diberikan motivasi, agar supaya karyawan tersebut tidak serta merta langsung keluar dari perusahaan mengingat lagi seretnya tender. Selain itu juga pekerja di sini banyak yang mempunyai pekerjaan sampingan, seperti bertani dan masih banyak pekerjaan sampingan lain dari mereka.
Apakah di sini ada kendala yang dihadapi bapak dengan produktivitas dari para pekeja di sini pak?	kalau masalah kinerja sih tergantung ya, di sini mungkin karena jarang yang ngasih motivasi kerja dan juga jarang yang punya pengalaman lama dalam usaha seperti ini ya itu yang jadi kendala utama. Jadi harus dari awal lagi dan sedikit-sedikit ngajarin ke mereka, itu aja sih sepertinya
Bagaimana perusahaan mengatasi kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja serta pekerja yang kurang berpengalaman?	Kalau masalah itu sih biasanya kami dari pimpinan selalu sebisa mungkin memberikan dorongan mulai dari ucapan maupun dengan pemberian sesuatu. Nah kalau pengalaman kerja ini bisa dicari seiring dengan seringnya ikut tender-tender, tapi ya itu, perlu waktu untuk hal tersebut

	dapat tercapai hingga pekerja di sini maksimal dalam hal produktivitas.
--	---

Sumber : Data Primer (Diolah Peneliti, 2022)

Dari interview pendek yang dilakukan peneliti terhadap pimpinan karyawan di CV Sinar Abadi Utama mengenai kondisi perusahaan di atas, dapat disimpulkan oleh peneliti bahwasannya kurangnya pemberian motivasi terhadap pekerja dan pengalaman kerja yang belum mencukupi menjadi faktor utama dalam mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan.

Produktivitas sendiri menurut Hasibuan (2005) produktivitas kerja seorang karyawan secara sederhana dapat dimaksudkan sebagai sebuah ibarat secara hitung-hitungan antara jumlah yang dikeluarkan dan jumlah setiap bahan atau asal usul yang dipakai selama pembuatan berjalan.

Perusahaan berusaha meningkatkan daya produksi kerja seorang karyawan agar kinerja maksimal dari seorang karyawan didapatkan. Sementara itu, produktivitas kerja dari seorang karyawan ini dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti adanya motivasi, pengalaman kerja, dan juga pemberian reward dari perusahaan. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi menjadi indikasi dari kesuksesan bidang sumberdaya manusia dalam melakukan tugas-tugasnya dan dampaknya akan terasa pada kondisi perusahaan yang sehat.

Motivasi menjadi dorongan bagi karyawan dalam meningkatkan produktivitas pekerjaannya, motivasi berdasarkan Hasibuan (2005) suatu penambahan tenaga pemicut yang akhirnya menghasilkan gairah aktivitas seorang

karyawan supaya dapat beraktivitas bersama, secara ampuh, dan tersusun dalam memberikan segala upaya menggapai kelegaan.

Dengan adanya dorongan, karyawan akan tergerak untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi dan menjadi produktif dalam bekerja. Manfaat dasar yang menjadi dorongan karyawan melakukan pekerjaannya adalah seperti dengan kebutuhan dasar seorang karyawan terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga terpenuhi, dan kebutuhan karyawan dalam hal aktualisasi diri serta pengembangan diri tercukupi.

Produktivitas kerja seorang karyawan tidak hanya dipengaruhi dengan adanya motivasi, karyawan yang sudah berpengalaman dalam melakukan pekerjaan biasanya menjadi faktor utama juga dalam hal produktivitas karena dengan adanya pengalaman, pekerjaan akan semakin mudah dilakukan dan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki pasti lebih mahir lagi. Definisi dari profesionalisme kerja adalah sebuah takaran mengenai lama waktu bekerja yang sudah dicapai oleh seorang karyawan dalam mengerti kewajiban sebuah pekerjaan dan sudah melakukannya dengan sebaik mungkin (Foster, 2001).

Pengaruh adanya pengalaman kerja menjadi poin krusial bagi perusahaan dalam melakukan perekrutan pekerja. Seperti yang kita semua ketahui, perusahaan dari dulu selalu mencari seorang karyawan yang telah berpengalaman dalam pekerjaan karena akan menghemat lebih banyak biaya daripada melakukan perekrutan terhadap pekerja yang belum mempunyai pengalaman dalam bekerja.

Hasil wawancara di atas dengan ketua karyawan pada PT Sinar Abadi Utama mengenai kondisi dan tantangan karyawan dalam masa pandemi ini, dapat peneliti ambil kesimpulan bahwasannya produktivitas kerja pegawai menurun karena kurangnya pemberian motivasi dan juga pekerja yang kurang berpengalaman dalam bidangnya. Maka hal tersebut dari latar belakang di atas dapat ditarik kesimpulan untuk judul penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (CV Sinar Abadi Utama Pangandaran)”

## **B. Identifikasi Masalah**

Latar belakang di atas dapat dijadikan sebagai landasan dalam melakukan identifikasi terhadap permasalahan yang ada, adapun yang dapat peneliti tuliskan sebagai identifikasi dari permasalahan adalah berikut:

1. Adanya penurunan produktivitas kerja karyawan di CV Sinar Abadi Utama Pangandaran.
2. Kurangnya motivasi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
3. Karena perusahaan baru, masih banyak karyawan yang belum terlalu berpengalaman di bidang tersebut.
4. Terdapat indikasi produktivitas kerja menurun seiring dengan motivasi yang diberikan dan pengalaman kerja yang didapatkan masih sedikit.

### **C. Rumusan Masalah**

Telah dilakukan identifikasi terhadap permasalahan dalam penelitian ini, selanjutnya yang dapat peneliti tuliskan mengenai rumusan dari permasalahan yang diteliti, berikut:

1. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Sinar Abadi Utama Pangandaran?
2. Apakah terdapat Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Sinar Abadi Utama Pangandaran?
3. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Sinar Abadi Utama Pangandaran?

### **D. Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian harus mempunyai tujuan, adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Sinar Abadi Utama Pangandaran.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Sinar Abadi Utama Pangandaran.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Sinar Abadi Utama Pangandaran.

## E. Manfaat Penelitian

Diharapkan dari adanya penelitian ini dapat menjadi manfaat bagi semua pihak baik yang terlibat dan mempunyai hubungan dengan penelitian maupun pihak yang di luar dari penelitian ini. Manfaat yang didapatkan secara teoritis maupun manfaat secara praktis dalam pengembangan keilmuan sebagai berikut

### 1. Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi, masukan, dan pertimbangan dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (di kalangan perguruan tinggi) khususnya terkait dengan Motivasi, Pengalaman Kerja, dan juga topik mengenai Produktivitas Kerja dari seorang Karyawan.
- b. Selain ini, harapan dari adanya penelitian ini adalah dapat digunakan sebagai salah satu referensi bagi pembaca dan khususnya bagi divisi *Human Resource Departement* pada Cv Sinar Abadi Utama dalam memahami karyawan.

### 2. Praktis

Manfaat praktis dapat berguna untuk berbagai pihak internal maupun eksternal, adapun manfaat praktis yang dapat diterima dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bidang Personalia Perusahaan

Dapat memberikan pemahaman untuk bidang personalia perusahaan mengenai kemungkinan-kemungkinan terdapatnya pengaruh dari pemberian motivasi dan juga dari pengalaman kerja

karyawan itu sendiri terhadap produktivitas yang tinggi dari karyawan. Diharapkan melalui penelitian ini, dapat membantu bidang personalia perusahaan dalam pengambilan keputusan yang tepat, cermat, dan terbaik untuk pengembangan sumber daya manusia perusahaan yang ada sehingga dapat menggapai produktivitas perusahaan yang maksimal.

b. Pembaca

Dari adanya karya kajian ilmiah berupa penelitian ini, maka penulis sebagai pelaku penelitian sangat mengharapkan hasil daripada kajian ilmiah ini bisa memiliki nilai guna serta kemanfaatan teruntuk tiap-tiap pembaca perihal salah satu sumber referensi informasi tambahan juga penambah wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia.

