

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia adalah sebagai penggerak, pemikir serta perencana dalam sebuah kegiatan organisasi. Dalam kehidupan organisasi, tingkat keefektifan dan keefesienan organisasi dalam mewujudkan tujuannya sangat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan asset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi

Pada dasarnya organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang terampil dan juga cakap, akan tetapi lebih penting lagi, organisasi mengharapkan tenaga kerjanya mau bekerja dengan giat serta berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusia atau tenaga kerja dalam mencapai *goals* atau tujuannya. Seorang tenaga kerja yang memiliki kinerja (karya yang dihasilkan atau hasil kerja) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses

manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Bintoro dan Daryanto, 2017:16). Untuk mendapat kinerja karyawan selalu baik perusahaan perlu memperhatikan masalah pekerjaan. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap tenaga kerja untuk melaksanakan setiap tugas serta tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada tenaga kerjanya. Dengan kinerja yang baik maka setiap tenaga kerja dapat menyelesaikan segala beban suatu organisasi secara efektif dan efisien. Organisasi perlu membuat penilaian kinerja pegawai atau tenaga kerjanya untuk melihat sejauh mana tujuan organisasi telah tercapai. Tetapi apabila belum dapat mencapai tujuannya dengan baik, maka organisasi tersebut perlu melakukan evaluasi seberapa baik tenaga kerja tersebut melakukan pekerjaannya jika dibandingkan dengan standar perusahaan, apakah kinerja tenaga kerja karyawan mengalami penurunan atau peningkatan.

Permasalahan yang terjadi yaitu kualitas kinerja karyawan mengalami penurunan dikarenakan tenaga kerja tidak dapat menyelesaikan pekerjaan selesai tepat pada waktunya, tenaga kerja yang kurang mempunyai kompetensi dikarenakan kurangnya kemampuan dan keterampilan akan dilakukan menjadi *output* yang dihasilkan kurang dengan apa yang ditargetkan oleh perusahaan. Penguasaan pengetahuan dan keterampilan dapat diukur dari lama masa kerja dan jenis pekerjaan yang dikerjakannya, masa kerja ini semakin lama dengan tenaga kerja yang sedikit menimbulkan kurangnya pengalaman kerja karyawan, selain itu juga, latar belakang pendidikan yang berbeda menyebabkan kurangnya pengetahuan, sehingga tenaga kerja kurang berpengalaman dalam pekerjaan yang dilakukannya.

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Cara untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan memperhatikan pengalaman kerja. Dengan program *recruitment* pada karyawan yang mempunyai pengalaman merupakan salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, dengan memperhatikan hal tersebut tentu saja perusahaan akan mendapatkan kinerjanya yang maksimal dan hasil produksi yang sangat baik.

Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seseorang pelamar kerja, hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi (Hasibuan, 2016: 55). Tentu saja karyawan yang mempunyai pengalaman kerja akan mendapatkan sedikit perbedaan beban kerja dengan karyawan yang tidak mempunyai pengalaman kerja, beban kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Permendagri Nomor 12 Tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Apabila seseorang karyawan kemampuannya lebih tinggi dari persyaratan pekerjaan, akan muncul rasa bosan. Sebaliknya, apabila seorang karyawan kemampuannya lebih rendah dari persyaratan pekerjaan, karyawan tersebut akan lebih mudah lelah. Beban kerja dapat diukur dari tekanan mental dan fisik. Jika beban kerja karyawan terlalu tinggi atau tidak sesuai kemampuan, sudah pasti akan menimbulkan gangguan kerja, sehingga kinerjanya tidak akan maksimal. Agar tercapai keselarasan kerja yang sesuai dengan produktivitas tinggi tentunya

seorang pekerja harus dapat memperhatikan beban kerjanya dan tidak termasuk beban kerja tambahan yang berasal dari lingkungan kerja dan kemampuan bekerja.

CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang pemotongan ayam. CV. Sukahati memproduksi berbagai jenis produk olahan ayam seperti ayam utuh (Karkas), ayam parting (paha, dada, sayap) dan ayam fillet (*bonelles*) baik dalam kondisi *fresh* ataupun beku. CV. Sukahati Pratama dalam produksinya mencapai 15.000 ekor/hari. Customer CV. Sukahati baik dari perusahaan Fastfood seperti: KFC, McDonald, Texas Fc, CFC, Popeye's, Wendy's. Adapun untuk Supermarket antara lain: MARKO, ALFA, MATAHARI, HERO, Yogya, Carrefour, Giant dan Lotte Mart, Perusahaan olahan *boneless*, juga sudah masuk ke, PT. Champ, Oichibento dan PT. Frozen Food Pahala.

Mendapatkan tenaga kerja yang berpengalaman merupakan kekayaan perusahaan yang sangat berharga, dengan segala potensi yang dimilikinya dapat terus dikembangkan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk tujuan sebuah perusahaan. "Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas memengaruhi kinerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka kinerjanya akan meningkat. Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi" (Harry Trijanuar, 2016).

Tidak hanya pengalaman kerja, beban kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beberapa permasalahan terkait dengan tenaga kerja mengenai beban kerja yang terjadi terlalu berat, seperti proses produksi dalam perusahaan yang terkadang di tuntut tidak sama seperti target perusahaan biasanya, tenaga kerja yang berpengalaman juga akan merasa kelelahan jika mendapatkan beban kerja diluar kapasitasnya, “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas” (Hananni, et al, dalam Aprillina dan Ismail, 2021).

Peningkatan kinerja tentunya menjadi hal yang diinginkan oleh semua pihak, bagi perusahaan kinerja karyawan yang baik dapat membawa kemajuan bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan bertahan dalam lingkungan persaingan. Sedangkan bagi pihak pekerja peningkatan kinerja sangat penting untuk membantu dalam promosi pekerjaan dan dapat mengetahui kinerja mana yang harus ditingkatkan. Dengan mengetahui kinerja dari karyawan tersebut, maka perusahaan dapat mengambil keputusan ataupun kebijakan yang akan diambil untuk masa yang akan mendatang dalam mencapai tujuan perusahaan.

Namun belum diketahui dengan pasti mengenai masalah pokok apakah Pengalaman Kerja dan Beban Kerja yang dilakukan karyawan bagian produksi Operator Marinasi (Parman) CV.Sukahati Pratama Tasikmalaya akan memberikan Kinerja Karyawan yang baik. Berdasarkan hal tersebut, maka akan dilakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis masalah pokok yaitu sejauh mana Pengaruh Pengalaman Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk itu, penulis penelitian membuat Skripsi dengan judul **“PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Penelitian Terhadap Tenaga Kerja bagian Produksi Operator Marinasi/Parman di CV.Sukahati Pratama Tasikmalaya)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah ditemukan dalam latar belakang maka masalah pokok dapat di identifikasikan sebagai berikut.

1. Bagaimana pengalaman kerja tenaga kerja bagian produksi operator marinasi/parman di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
2. Bagaimana beban kerja tenaga kerja bagian produksi operator marinasi/parman di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
3. Bagaimana kinerja karyawan tenaga kerja bagian produksi operator marinasi/parman di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan tenaga kerja bagian produksi operator marinasi/parman di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengalaman kerja pada tenaga kerja bagian operator marinasi/parman produksi di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.

2. Beban kerja pada tenaga kerja bagian produksi operator marinasi/parman di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
3. Kinerja karyawan tenaga kerja bagian produksi operator marinasi/parman di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
4. Pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan tenaga kerja bagian produksi operator marinasi/parman di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi bahan informasi dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Dapat memperdalam pemahaman khususnya mengenai permasalahan yang diteliti sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan penulis.

- b. Bagi Perusahaan

Mengharapkan agar peneliti ini dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan terutama dibidang sumber daya manusia.

c. Bagi Pihak Lain

Dapat dijadikan sebagai referensi atau sebagai bahan acuan peneliti lain dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Lokasi Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya yang bertempat di Jalan Sambong Jaya Kp. Sambongpari (depan GARDU INDUK PLN) Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya 46181, Jawa Barat

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan November 2022 sampai dengan bulan Juli 2023, sebagaimana terlampir dalam jadwal penelitian.