

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perekonomian Indonesia di sepanjang tahun 2020 mengalami kontraksi, yang artinya menurunnya pertumbuhan ekonomi Indonesia, pertumbuhan ekonomi Indonesia pada tahun 2020 tercatat sebesar -2,07 persen, lebih rendah di bandingkan tahun 2019 yang sebesar 5,02 persen. Kontraksi pertumbuhan ekonomi ini merupakan dampak dari pandemi Covid-19 yang terjadi pada tahun 2020. Sejalan dengan perekonomian nasional, perekonomian Provinsi Jawa Tengah juga mengalami kontraksi pada tahun 2020. Pertumbuhan ekonomi Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2019 mencapai 4,62 persen turun menjadi -1,42 persen pada tahun 2020. Hal tersebut merupakan dampak dari adanya pandemi Covid-19 yang terjadi pada tahun 2020. Kemudian adanya kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) pada bulan Maret hingga Mei 2020 berdampak dalam proses produksi, distribusi, dan kegiatan operasional lainnya sehingga mengganggu aktivitas perekonomian baik secara nasional maupun dalam lingkup daerah di Provinsi Jawa Tengah. Perkembangan ekspor Kabupaten Purbalingga memberikan kontribusi ekspor pada tahun 2019 mencapai 9,38 persen turun menjadi 8,77 persen pada tahun 2020. (<https://purbalinggakab.bps.go.id>).

Salah satu penyumbang ekspor dari Kabupaten Purbalingga adalah Industri bulu mata palsu. Persaingan pasar bulu mata palsu di tingkat global kian ketat mengakibatkan produksi bulu mata di Kabupaten Purbalingga, Jawa

Tengah lesu. Para kompetitor seperti China dan Vietnam lebih mampu menyediakan produk yang lebih murah dan dalam jumlah lebih besar. Inovasi industri bulu mata di dalam negeri perlu ditingkatkan. Data dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Purbalingga menunjukkan nilai ekspor bulu mata dan rambut palsu sejak dua tahun terakhir menurun hingga 0,175 persen. Pada 2017, nilai ekspor dari 29 perusahaan mencapai Rp 2,06 triliun. Namun, pada 2018 nilai ekspor hanya Rp 2,057 triliun atau turun hingga Rp 3,615 miliar (<https://www.kompas.id>).

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Walaupun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih, tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Oleh karena itu, perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien (Gunawan, 2020).

Terdapat berbagai macam industri rambut palsu dan bulu mata palsu di Kabupaten Purbalingga dari skala besar maupun kecil, salah satunya keberadaan industri bulu mata palsu tersebut adalah perusahaan PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga. yang berdiri pada bulan Agustus tahun 1993, pada mula beroperasinya perusahaan tersebut mengangkat 90 karyawan yang

berasal dari tenaga kerja PT. Royal Kenny seiring perkembangannya jumlah tenaga kerja mencapai 568 tenaga kerja hingga saat ini PT. Tiga Putra Abadi perkasa memiliki 700 pekerja yang terdiri atas tenaga kerja Staf dan tenaga kerja non Staf. Adapun cara produksi bulu mata palsu di PT. Tiga Putra Abadi Perkasa meliputi berbagai tahapan seperti pemilihan bahan baku, proses Knitting, Gosok atau Seterika, Potong, Gulung, Oven atau Pemanasan, Buka gulung, Gunting, Pasang, Packing, pengemasan dan pemasaran. Perusahaan PT. Tiga Putra Abadi Perkasa di Purbalingga memproduksi rata rata 7.500.000 pasang bulu mata palsu pertahunnya yang akan dikirim langsung ke Negara Amerika (Juanda, 2018).

Berdasarkan pra survey yang dilakukan peneliti pada tanggal 22 Maret 2021 kepada HRD PT. Tiga Putra Abadi Perkasa selama masa pandemi perusahaan menurunkan jumlah kapasitas produksi, terdapat beberapa karyawan mengajukan pensiun dini yang sebagian besar telah bekerja lebih dari tiga tahun dan beberapa karyawan memilih untuk keluar karena pemotongan bonus dan insentif, hal ini dapat menjadi sebuah permasalahan serius bagi perusahaan apabila perusahaan tidak dapat mengelola dengan baik sumber daya manusianya. Karena karyawan yang memutuskan untuk keluar merupakan karyawan yang dapat dibidang sudah memiliki pengalaman. Perusahaan harus dapat menyusun strategi agar keberlangsungan perusahaan dapat berjalan dengan baik, ditengah masa pandemi dan persaingan bisnis yang semakin ketat.

Sumber daya manusia menjadi komponen utama bagi setiap perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengelolaan yang baik dilakukan tidak hanya untuk mencapai kinerja finansial dari sisi perusahaan, namun juga tujuan karyawan sebagai bagian dari perusahaan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh karakter atau perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawan serta lingkungan dalam perusahaan. Perhatian yang besar pada pengembangan pada SDM diharapkan menjadi sebuah proses untuk menjaga dan meningkatkan kualitas, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan dimana karyawan tersebut berada. Kinerja karyawan yang tinggi akan berimplikasi langsung pada perusahaan, maka perhatian pihak manajemen tertuju dengan bagaimana meningkatkan kinerja karyawan (Meutia & Husada, 2019). Menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah pekerjaan, dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satu faktor pertama yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja adalah pengalaman kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muntazeri & Indrayanto, (2018) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut Manulang (2013) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa riset menunjukkan adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan

Wahyudi, (2018) menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Mayarani dkk, (2017) menunjukkan adanya pengaruh pengalaman kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda diperoleh dari penelitian Saptiani, (2017) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Faktor kedua yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja adalah insentif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Effendy & Fadhilah, (2018), menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Mangkunegara (2017) insentif merupakan “suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang”. Begitu pula menurut Handoko (2014) “insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi”. Pelaksanaan pemberian insentif dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan karyawan tetap berada di dalam perusahaan. Penelitian yang dilakukan Sumarsid (2019) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian berkaitan dengan insentif juga dilakukan oleh Yusuf, (2017) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil berbeda diperoleh dari penelitian Marhumi, (2018) menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja adalah komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muis, dkk,

(2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut Moorhead dan Griffin (2014) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Selanjutnya, tingkat tinggi rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan tersebut (Allen dan Meyer, 1990).

Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Akbar dkk, (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pingkan Marsoit dkk, (2017), penelitian tersebut yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Yusuf & Adam, (2017), yang berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pabrik Roti Laladi Desa Bajo Indah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe”. Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah variabel independen yang digunakan yaitu insentif dan variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti mengembangkan dengan menambahkan variabel independen pengalaman kerja dan komitmen organisasi, yang dimana pada penelitian yang dilakukan

oleh Wahyudi, (2018) memperoleh hasil penelitian bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Alasan peneliti menambahkan variabel pengalaman kerja karena berdasarkan fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa karyawan yang berpengalaman banyak yang memutuskan untuk keluar dari pekerjaan, sehingga peneliti ingin mengetahui apakah pengalaman kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga. Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Akbar dkk, (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Alasan peneliti menambahkan variabel komitmen organisasi adalah berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan terdapat cukup banyak yang memutuskan keluar dari pekerjaan selama masa pandemi ini, sehingga peneliti ingin mencari tahu apakah faktor komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga.

Perbedaan penelitian dengan penelitian terdahulu adalah, pada Penelitian terdahulu dilakukan terhadap karyawan Perusahaan Pabrik Roti Laladi Desa Bajo Indah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga dengan mengambil variabel pengalaman kerja, insentif dan komitmen organisasi. Alasan peneliti memilih PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga adalah dengan ketatnya persaingan pasar bulu mata secara global, dan menurunnya nilai ekspor di Kabupaten Purbalingga membuat perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawannya, dan di duga variabel

pengalaman kerja, insentif dan komitmen organisasi dapat memberikan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti mengambil judul “**Pengaruh Pengalaman Kerja, Insentif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengalaman kerja, insentif dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga?
3. Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan pengalaman kerja, insentif dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga.

2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga.

D. Keterbatasan Penelitian

Mengingat waktu dan agar penelitian lebih fokus dan terarah, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian produksi di PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga.
2. Variabel yang akan diteliti dibatasi pada variabel bebas yaitu variabel pengalaman kerja, insentif, komitmen organisasi sebagai variabel independen, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Menjelaskan hasil kuantitatif penelitian tentang pengaruh pengalaman kerja, insentif dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan agar dapat dijadikan evaluasi dalam hal manajemen dan pengelolaan sumber daya manusia agar lebih optimal.

2. Manfaat Praktis

Digunakan sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar lebih optimal.