BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, dunia usaha dan kerja semakin penuh persaingan. Sayangnya kemajuan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang teknologi telah mengakibatkan menurunnya persentase penggunaan tenaga manusia karena fungsi manusia itu sendiri telah digantikan dengan kecanggihan teknologi itu sendiri. Tetapi betapapun sempurnanya peralatan kerja, tanpa adanya tenaga manusia maka perusahaan dalam hal ini adalah PT.PHAPROS Tbk, Semarang tidaklah ada artinya.

Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor manusia, dalam hal karyawan, berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaikinya kinerjanya. Oleh karena itu pihak perusahaan tidak boleh mengabaikan hal ini karena kepuasan kerja karyawan berdampak langsung pada kinerja karyawan yang tentu saja juga mempengaruhi produktivitas perusahaan. Selain itu hampir 50 tahun para psikolog di bidang industri dan organisasi memiliki asumsi bahwa pengalaman kerja memberikan implikasi langsung pada kesuksesan organisasi maupun perusahaan.

Kinerja berarti juga hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para karyawan yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing (Rank dan Frese, 2014).

Karyawan memiliki nilai kerja intrinsik ingin menantang pencapaian, kesempatan untuk membuat kontribusi dalam pekerjaan mereka dan perusahaan, dan kesempatan untuk mencapai seluruh potensinya di tempat kerja. Karyawan dengan nilai kerja ekstrinsik menginginkan beberapa dari konsekuensi kerja, misalnya menghasilkan uang, mendapatkan status dalam sebuah komunitas, kotak sosial, dan waktu bebas dari pekerjaan untuk waktu keluarga dan bersantai. Hal

ini memberi alasan bahwa karyawan dengan nilai kerja intrinsik yang kuat biasanya akan termotivasi secara intrinsik di tempat kerja dan mereka yang memiliki nilai kerja ekstrinsik akan termotivasi secara ekstrinsik.

PT. Phapros Semarang merupakan salah satu perusahaan obat di Semarang, tepatnya berlokasi di Jl. Simongan 131, Semarang. Cikal bakal perusahaan ini adalah NV Pharmaceutical Processing Industry disingkat menjadi “Phapros” yang didirikan pada 21 Juni 1954 sebagai bagian dari pengembangan usaha Oei Tiong Ham Concern (OTHC).

Phapros diambil alih oleh pemerintah ketika pada tahun 1961 seluruh kekayaan OTHC dinasionalisasi dan diubah menjadi sebuah perusahaan holding yang sekarang dikenal sebagai PT. Rajawali Nusantara Indonesia (RNI).

Hingga kini, Phapros yang sejak November 2000 berstatus sebagai perusahaan publik telah memiliki lebih dari 1.000 karyawan, dan sebagian besar diantaranya adalah karyawan tetap. Saat ini Phapros telah memproduksi 342 item obat, 313 diantaranya adalah obat hasil pengembangan sendiri (non-lisensi). Selain itu, semakin ketatnya kompetisi diantara perusahaan industri obat, harus disadari bahwa perusahaan semakin dituntut untuk memiliki sumber daya yang prima dengan memberikan dorongan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap pengalaman kerja dan kinerja SDM agar lebih meningkat.

Pada pertengahan tahun 2004 Phapros memperkenalkan produk alam dalam kelompok Agro-Medicine “Agromed”. Untuk meletakkan pondasi bisnis yang kuat, manajemen terus menerapkan Good Corporate Governance. Dan yang tidak kalah penting manajemen akan terus membangun kompetensi personel melalui

program pengembangan SDM yang terarah sehingga mampu membawa Phapros memasuki era perdagangan bebas sebagai perusahaan farmasi terkemuka dipasar global.

Subyek penelitian pada Perusahaan PT. Phapros Tbk. ini mengarah pada kondisi Sumber Daya Manusia. Melihat kondisi SDM dari perusahaan ini masih kurang efektif , hal ini dikarenakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan PT. Phapros Tbk. masih sangat terbatas dalam berbagai bidang. Seperti dalam bidang operasional, keuangan dan bidang komunikasi. Harapan dari direktur perusahaan ini adalah memiliki tenaga-tenaga yang profesional dan sportif dalam manage perusahaan, yakni dalam mengatur manajemen operasional, keuangan dan komunikasi.

Adapun penegak peraturan karyawan meliputi jam masuk kerja dan pulang, tentang ketidakhadiran tanpa berita dan sakit tanpa surat dokter. Untuk penegak peraturan ini dalam lima tahun terakhir terhadap pelanggaran tersebut dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 1.1

Absensi kerja karyawan PT Phapros Tbk Semarang tahun 2008-2012.

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Efektif Bekerja (Hari)	Absensi			Tingkat Absensi (%)
			Sakit Tanpa Ket. Dokter	Alpha (Hari)	Jumlah (Hari)	
2008	150	293	18	25	43	14,68
2009	139	289	14	21	35	12,11
2010	163	293	19	28	47	16,04
2011	168	291	20	36	56	19,24
2012	173	291	25	44	69	23,71

Sumber: Bagian personalia PT Phapros Tbk

Berdasarkan table 1.1 dapat diketahui bahwa karyawan pada PT Phapros Tbk untuk lima tahun terakhir menunjukkan penurunan, dapat kita lihat puncak tertinggi dari absensi karyawan terjadi pada tahun 2012 sebesar (23,71%). Hal tersebut diperlukan sikap yang objektif dari manajemen dalam melaksanakan strategi organisasi, seperti melibatkan karyawan dalam menentukan tujuan kerja, menspesifikasi bagaimana mencapai tujuan itu dan menyusun target. Perlibatan ini akan membangun kinerja karyawan yang tinggi bagi organisasi.

Adapun permasalahan yang terjadi dalam pada PT. Phapros Semarang adalah meningkatnya absensi karyawan. Hal ini tentunya akan membuat tingkat produktivitas perusahaan menjadi menurun dikarenakan perusahaan tidak berkonsentrasi pada masalah produksi saja tetapi juga terpecah kepada masalah SDM yang semakin berkurang kuantitas, kualitas serta motivasi dan pengalaman kerja.

1.2 Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi intrinsik secara persial mempunyai pengaruh terhadap pengalaman kerja SDM PT Phapros Tbk Semarang.
2. Apakah motivasi ekstrinsik secara persial mempunyai pengaruh terhadap pengalaman kerja SDM PT Phapros Tbk Semarang.
3. Apakah motivasi intrinsik secara persial mempunyai pengaruh terhadap kinerja SDM PT Phapros Tbk Semarang.

4. Apakah motivasi ekstrinsik secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja SDM PT Phapros Tbk Semarang.
5. Apakah pengalaman kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja SDM PT Phapros Tbk Semarang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh motivasi intrinsik secara parsial terhadap pengalaman kerja SDM PT Phapros Tbk Semarang.
2. Mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik secara parsial terhadap pengalaman kerja SDM PT Phapros Tbk Semarang.
3. Mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM PT Phapros Tbk Semarang.
4. Mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja SDM PT Phapros Tbk Semarang.
5. Mengetahui pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja SDM PT Phapros Tbk Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi instansi, terutama dalam hal :

1. Dapat memberikan informasi mengenai faktor motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap pengalaman kerja dan kinerja SDM PT Phapros Tbk Semarang.

2. Sebagai bahan masukan untuk pengambilan kebijakan dalam peningkatan kinerja SDM PT Phapros Tbk Semarang.
3. Berguna sebagai bahan pemikiran bagi yang akan melakukan penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan judul penelitian ini.