

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan sebuah perusahaan untuk bertahan hidup tidak terlepas dari kinerja yang dihasilkan masing masing karyawannya. Semakin ketatnya persaingan bisnis pada saat ini membuat setiap perusahaan harus menciptakan solusi untuk mendorong kinerja karyawan yang berkesinambungan. Selain itu masing masing perusahaan harus memiliki cara atau strategi untuk menciptakan keunggulan bersaing. PT. Family Raya adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan, khususnya pada pengolahan karet.

Salah satu kunci sukses PT Family Raya dalam menjaga eksistensinya ditengah persaingan yang ketat pada saat ini adalah kemampuan manajemen perusahaan untuk menjaga konsistensi kinerja karyawan yang mereka miliki. Mengingat ketika seluruh karyawan perusahaan mampu menjaga stabilitas kinerja yang mereka miliki maka kinerja perusahaan akan meningkat **(Rivai, 2017)**. Kinerja organisasi yang solid yang muncul dari akumulasi kinerja karyawan telah mampu meningkatkan pangsa pasar aneka produk kelapa sawit yang dihasilkan PT Family Raya.

Dalam rangka menjaga stabilitas kinerja karyawan PT Family Raya memiliki standar evaluasi yang dibandingkan dengan pencapaian yang dihasilkan oleh masing masing karyawan dalam bekerja. Sepanjang tahun 2014 sampai dengan 2018 yang lalu PT Family Raya mengalami kesulitan untuk menjaga kinerja mereka seperti yang terlihat pada Tabel 1.1 di bawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Perkembangan Kinerja Agregat Karyawan**  
**PT Family Raya Tahun 2015 – 2019**

<b>Tahun</b>	<b>Target (%)</b>	<b>Pencapaian (%)</b>
2015	100	71.82
2016	100	73.43
2017	100	72.46
2018	100	76.90
2019	100	74.32

*Sumber: PT Family Raya (2019)*

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat terjadi fluktuasi kinerja yang dimiliki oleh PT. Family Raya. Pencapaian tertinggi terjadi pada tahun 2017 yang lalu. Pencapaian realisasi target mencapai 76.90% sedangkan di tahun 2018 yang lalu terjadi penurunan mencapai PT Family Raya menjadi 74.32%. Terjadinya penurunan kinerja perusahaan ditahun 2018 disebabkan menurunnya penjualan berbagai produk PT Family Raya akibat melamahnya daya beli masyarakat akibat inflasi yang tinggi. Oleh sebab itu dimasa mendatang sangat penting bagi manajemen PT Family Raya untuk melakukan evaluasi kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan dan menjaga eksistensi perusahaan dalam jangka panjang.

Menurut **(Robbins & Coutler, 2016)** kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh masing masing karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Ketika hasil yang diperoleh menyamai atau melebihi target maka kinerja karyawan tersebut dinyatakan tinggi, dan sebaliknya. Menurut **(Hasibuan, 2016)** mengungkapkan bahwa peningkatan kinerja karyawan juga dapat diamati dari kualitas dan kuantitas pekerjaan. Apabila jumlah pekerjaan

yang diselesaikan bertambah dan pekerjaan tersebut kecil dari kesalahan maka kinerja seorang karyawan dinyatakan mengalami peningkatan.

Menurut **(Wirawan, 2016)** mengungkapkan kinerja seorang karyawan akan berubah ubah. Kinerja yang dihasilkan karyawan juga tidak terbentuk dengan sendirinya akan tetapi dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel diantaranya pengalaman kerja, usia dan gaji. Masing masing variabel tersebut diduga dapat mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja seorang karyawan. Ketika sebuah pekerjaan dilakukan oleh karyawan yang berpengalaman, dan gaji yang sesuai maka kinerja karyawan akan meningkat. Peningkatan kinerja karyawan akan menjadi gambaran kondisi kinerja organisasi secara menyeluruh.

Menurut **(Rivai, 2017)** mengungkapkan bahwa pengalaman kerja menunjukkan seberapa tinggi aktifitas seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sama dari waktu ke waktu atau terjadi dimasa lalu. Semakin tinggi frekuensi aktifitas yang dilakukan maka pengalaman kerja seseorang akan meningkat. Oleh sebab itu apabila seorang karyawan dapat ditempatkan pada sebuah bidang pekerjaan yang sesuai dengan pengalamannya maka kinerja mereka akan meningkat. Menurut **(Sadarmayanti, 2016)** mengungkapkan bahwa pengalaman merupakan guru terbaik bagi masing masing karyawan dalam rangka menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Peningkatan kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi juga dapat dipengaruhi oleh usia karyawan. Menurut **(Robbins & Coutler, 2016)** usia merupakan salah satu indikator demografis seorang karyawan yang menunjukkan siklus hidup seseorang. Usia juga menggambarkan kematangan yang dimiliki

seseorang dalam bekerja. Ketika seorang karyawan telah memiliki usia yang cukup dewasa menandakan pengalaman kerja yang dimilikinya relatif tinggi, sehingga diduga mereka akan memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut **(Wibowo, 2016)** mengungkapkan motif seseorang dalam melaksanakan pekerjaan adalah mendapatkan balas jasa untuk memenuhi kebutuhannya. Salah satu balas jasa yang diperoleh seseorang dalam bekerja adalah gaji. Menurut **(Sutrisno, 2016)** gaji merupakan bagian dari kompensasi financial yang diterima rutin oleh karyawan di dalam sebuah organisasi. Gaji akan memilih jumlah yang sama dari bulan ke bulan serta diberikan secara teratur berdasarkan jenjang kepangkatan. Kompensasi financial yang diterima dalam bentuk gaji menjadi alat untuk mendorong semangat karyawan dalam bekerja sehingga pemberian gaji yang sesuai dengan pengorbanan karyawan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik.

Berdasarkan kepada uraian ringkas fenomena penelitian dan uraian sejumlah teori yang telah dijelaskan. Peneliti merasa tertarik untuk mengajukan sebuah penelitian empiris yang membahas sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan khususnya yang dimiliki PT Family Raya yang berlokasi di Kota Padang. Secara lengkap penelitian ini berjudul: **Pengaruh Pengalaman Kerja, Usia Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Family Raya.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Sesuai dengan uraian latar belakang masalah maka peneliti mengajukan beberapa identifikasi masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Pencapaian atau kinerja karyawan PT Family Raya dalam beberapa tahun terakhir mengalami fluktuasi
2. Terus menuanya usia sejumlah karyawan diduga menjadi faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan di PT Family Raya
3. Terdapatnya sejumlah karyawan yang ditempatkan bukan pada bidang yang sesuai sehingga mempengaruhi pencapaian kinerja individual
4. Pemberian kompensasi financial khususnya gaji yang dianggap kurang sesuai dengan pengorbanan yang diberikan karyawan, diduga mempengaruhi kinerja karyawan.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Dalam rangka mempersempit pembahasan dalam penelitian ini maka peneliti mengaukan beberapa pembatasan masalah yaitu:

1. Pada penelitian ini variabel yang dianalisis hanya dibatasi pada pengalaman kerja usia, gaji dan kinerja karyawan khususnya di PT Family Raya yang berlokasi di Padang.
2. Karyawan yang akan direncanakan menjadi target populasi adalah seluruh karyawan tetap yang aktif berkerja di PT Family Raya hingga Januari tahun 2020.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Sesuai dengan identifikasi masalah dan pembatasan masalah maka diajukan sejumlah rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Family Raya Padang ?
2. Apakah usia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Family Raya Padang ?
3. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Family Raya Padang ?
4. Apakah pengalaman kerja, usia dan gaji secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Family Raya Padang ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan rumusan masalah tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk membuktikan :

1. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Family Raya Padang.
2. Pengaruh usia terhadap kinerja karyawan PT Family Raya Padang
3. Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan PT Family Raya Padang
4. Pengaruh pengalaman kerja, usia dan gaji secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Family Raya Padang

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil yang diperoleh di dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat positif bagi :

1. Perusahaan, hasil penelitian yang diperoleh dapat dijadikan sebagai alat evaluasi dan acuan bagi manajemen perusahaan untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan. Khususnya dengan mengamati faktor pengalaman, dan usia yang dimiliki karyawan.

2. Praktisi hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pihak pihak pihak yang membaca penelitian ini khususnya dalam memahami sejumlah variabel yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.
3. Akademisi hasil yang diperoleh dapat dijadikan sebagai referensi atau acuan bagi peneliti dimasa mendatang yang juga tertarik membahas permasalahan yang sama.

