

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendukung tercapainya tujuan strategi bisnis perusahaan. Manusia memerlukan organisasi dan sebaliknya organisasi memerlukan manusia. Manusia merupakan motor penggerak, tanpa manusia organisasi tidak akan berfungsi. Manusia merupakan faktor utama dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Oleh karena itu, kompetitif atau tidak eksistensi suatu perusahaan ditentukan oleh manusia (Nawawi, 2000:42). Setiap organisasi tentunya mempunyai tujuan-tujuan yang akan dicapainya. Tujuan-tujuan ini diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber dayanya.

Primajaya (2010) mengatakan sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi. Siapapun yang mengelola organisasi akan mengolah berbagai tipe sumber daya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus mempunyai strategi untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia atau karyawan merupakan faktor yang

penting pula. Hal ini dikarenakan karyawan yang berkompeten atau mempunyai kinerja yang optimal akan membantu tercapainya tujuan dari perusahaan. Dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, maka akan menghasilkan output yang baik pula bagi perusahaan.

Kinerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya Primajaya (2010). Kinerja karyawan yang produktif atau optimal akan diakui keberadaannya di dalam perusahaan sehingga karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Taurisa (2012) kinerja yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi atau perusahaan untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Untuk itu perusahaan dituntut untuk terus mengembangkan potensi karyawan yang ada di dalam perusahaan supaya dapat menetapkan tujuan dan ada umpan balik yang dapat diandalkan (Torang, 2014: 74).

Kinerja karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan merupakan salah satu sumber bagi tolak ukur penilaian kualitas suatu organisasi. Karyawan mampu bekerja dengan baik apabila diperkenalkan terlebih dahulu mengenai perusahaan, rekan kerja dan tugas-tugasnya, serta didukung oleh karyawan yang memiliki pengalaman kerja. Jadi dapat dikatakan jika sebuah organisasi memiliki kinerja karyawan yang memuaskan maka performa organisasi tidak dapat dipandang sebelah mata.

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan harus memahami mengenai prosedur tugas-tugasnya, untuk itu perusahaan harus memberikan program orientasi kepada karyawan khususnya karyawan yang belum mendapatkan orientasi. Program orientasi yang ditangani secara tepat membawa karyawan

untuk berkinerja lebih baik, membantu mengurangi kegugupan hari pertama bekerja, dan mengurangi kejutan kenyataan yang dihadapinya.

Setiap karyawan seharusnya diberikan orientasi supaya dapat mengurangi kecemasan mengenai perannya di dalam organisasi atau perusahaan. Karyawan membutuhkan program orientasi sebagai dasar pengetahuan yang sangat penting untuk dilakukan. Pernyataan ini didukung oleh Hariandja (2002: 156) program orientasi merupakan cara yang penting untuk membantu karyawan, khususnya karyawan yang masih baru memenuhi tujuan-tujuan pribadi dan organisasi.

Karyawan baru harus diperkenalkan dengan perusahaan secara umum termasuk visi, misi, nilai, kebijakan, dan prosedur serta deskripsi/gambaran kerja yang dimilikinya seperti tugas, tanggung jawab, pemberian gaji, tujuan dan prioritas departemen tempat ia bekerja. Dengan demikian karyawan dapat mengetahui apa yang diharapkan perusahaan dari dirinya berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat mengantisipasi konflik yang mungkin terjadi di kemudian hari. Namun, banyak karyawan lama yang mana saat mereka bergabung di perusahaan masih belum diberikan orientasi sampai saat ini. Akibatnya, banyak karyawan yang sudah lama bekerja tetapi masih sering melakukan kesalahan. Hal ini berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan.

Selain orientasi, kinerja karyawan tidak terlepas dari pengalaman kerjanya. Hadinya karyawan yang berpengalaman akan menjadi faktor yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena banyaknya pengalaman dapat memberikan dampak yang positif seperti kemampuannya ketika bekerja pada perusahaan. Karyawan yang berpengalaman sudah mempelajari teknis-teknis

atau alat-alat yang sebelumnya. Dari pengalaman yang pernah dialami seseorang maka dapat meminimalkan kesalahan-kesalahan dalam pengawasan dan dapat meningkatkan, serta memperbaiki kinerja yang lebih baik, Sumantri dalam Suardana (2012). Oleh sebab itu, semakin banyak karyawan yang memiliki pengalaman kerja akan mengurangi tingkat kesalahan karyawan dalam bekerja.

Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai dalam suatu perusahaan. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap karyawan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan kinerjanya, *skill* yang dimiliki karyawan lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikirannya, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kemampuan kerja, baik dalam kecepatan kerja maupun dalam mutu hasilnya. *Skill* seseorang dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya didapat seiring dengan masa kerja dibidang yang ditekuni. Keberhasilan karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal sangat erat hubungannya dengan pengalaman kerja karyawan. Karena pengalaman kerja merupakan salah satu hal yang mendasari karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Oleh sebab itu, pengalaman kerja merupakan hal yang penting supaya kualitas kinerjanya semakin baik. Rofi (2012) mengatakan pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu perusahaan. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik.

PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang eksporter laut yaitu ikan teri kering ke luar

negeri. Pada perusahaan ini terdapat karyawan dan sumber daya yang ada dilingkungan industri yang dapat mendukung berjalannya tujuan dari perusahaan tersebut. Namun, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan karyawan terdapat permasalahan pada kinerja karyawannya yang akan dibuktikan pada tabel berikut.

Tabel 1.1 Data Naik Turunnya Kinerja Karyawan Berdasarkan Pengiriman dan Jumlah *Claim* Selama Dua Periode (2013-2014)

Bulan	Total Pengiriman		Jumlah Claim	
	2013	2014	2013	2014
Januari	5 countainer	6 countainer		
Februari	5 countainer	6 countainer	1 <i>claim</i>	1 <i>claim</i>
Maret	4 countainer	3 countainer		
April	5 countainer	3 countainer		
Mei	5 countainer	5 countainer	1 <i>claim</i>	
Juni	6 countainer	5 countainer		
Juli	5 countainer	5 countainer		1 <i>claim</i>
Agustus	5 countainer	5 countainer	1 <i>claim</i>	
September	6 countainer	4 countainer		1 <i>claim</i>
Oktober	5 countainer	3 countainer		1 <i>claim</i>
November	5 countainer	3 countainer	1 <i>claim</i>	1 <i>claim</i>
Desember	5 countainer	3 countainer		

Sumber: PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep Tahun 2015

Pada tabel 1.1 di atas, diketahui bahwa dari tahun 2013 sampai 2014, jumlah pengiriman produk semakin menurun dan jumlah *claim* semakin meningkat. Hal tersebut mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian berupa pemotongan harga, hal ini disebabkan karena kinerja karyawan yang tidak optimal. Untuk itu, perusahaan harus memperhatikan kinerja para karyawannya untuk meningkatkan hasil produksi dan mengurangi *claim* dari klien atau konsumen. Kinerja karyawan yang tidak optimal tersebut disebabkan karena kurangnya pengenalan terhadap tugas-tugasnya, dan karyawan tidak menguasai penggunaan peralatan pekerjaannya karena sebelumnya tidak memiliki pengalaman pekerjaan yang sama. Dalam hal ini, diperlukan program orientasi

terhadap karyawan karena banyak dari karyawan tersebut yang sudah lama bekerja tetapi tidak memperoleh orientasi. Orientasi diberikan supaya karyawan memahami prosedur pekerjaannya, dan tidak mengalami kesalahan saat bekerja.

Menurut informasi dari salah seorang karyawan, karyawan tersebut dan rekan-rekannya tidak memahami tugas pokok dan fungsinya, serta tidak adanya orientasi langsung dari manajer personalia terhadap karyawan karena masih melalui tahap demi tahap. Perusahaan ini menerapkan sistem *team work* dimana dalam tiap *team* manajemen hanya memberikan orientasi kepada koordinator *team*. Dengan penerapan sistem yang demikian program orientasi tidak efektif dan efisien.

Beberapa karyawan juga tidak memperoleh penjelasan secara umum tentang perusahaan dan aturan-aturan yang ada di dalamnya, sehingga mereka tidak memahami aturan tentang tugas-tugasnya. Karyawan hanya diberikan orientasi saat mereka langsung terjun ke lapangan. Akibatnya terjadi percekocokan antara karyawan divisi pengadaan dengan nelayan karena karyawan tersebut tidak diberikan penjelasan tentang karakter nelayan dan harga pasaran ikan. Selain itu, harapan-harapan karyawan tidak terpenuhi, seperti halnya harapan untuk mendapatkan bonus ternyata tidak diperoleh saat masa-masa orientasi, sehingga karyawan yang awalnya berharap lebih ternyata perusahaan tidak menerapkan sistem seperti hal tersebut. Hal ini juga dibuktikan pada karyawan divisi produksi khususnya bagian *excellent* yang mengatakan banyak dari teman-temannya tidak memahami Standar Operasional Prosedur (SOP) yang diterapkan oleh perusahaan.

Akibatnya banyak karyawan mengalami kesalahan saat bekerja, saat mensortir ikan masih banyak campuran sumbi dan rambut pada ikan teri yang

akan diekspor dan produk yang tidak dicek ulang. Akibatnya perusahaan memperoleh *claim* dari klien, saat sudah di *claim* pengiriman produk dipotong harga 20 – 40 juta karena tidak sesuai dengan permintaan khusus dari klien atau konsumen. Dalam orientasi seharusnya dijelaskan mengenai tujuan organisasi, tugas karyawan, rekan kerja, sistem gaji dan semua yang berkaitan dengan karyawan dan organisasi agar karyawan bekerja sesuai dengan prosedur dan dapat meningkatkan kinerjanya serta karyawan tidak mempunyai harapan yang naif.

Pengalaman kerja yang baik dilihat dari lama bekerja, menguasai teknis pekerjaan, dan keterampilannya. Semakin canggihnya teknologi membuat karyawan harus memiliki pengetahuan terhadap pekerjaannya dan dapat menguasai peralatan pekerjaannya. Karena semakin tahun kecanggihan mesin akan semakin bertambah. Untuk itu, diperlukannya pengenalan terhadap teknologi-teknologi yang baru agar karyawan tidak melakukan kesalahan saat bekerja. Seperti yang terjadi pada divisi teknisi, karyawan pada divisi ini mengalami kesulitan pada mesin sortir karena sebelumnya tidak mempunyai pengalaman pekerjaan yang sama, dan sering melakukan kesalahan saat mengoperasikan mesin sortir. Akibatnya, banyak ikan teri yang tercampur tidak sesuai dengan ukurannya, sehingga menambah beban kerja yang seharusnya sudah selesai tetapi harus dikerjakan lagi. Hal tersebut mengakibatkan keterlambatan pengiriman dan menyebabkan terjadinya *claim*. Karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan. Berbekal pengalaman tersebut karyawan banyak membantu perusahaan untuk meningkatkan produktivitasnya.

Permasalahan tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep dengan judul **“Pengaruh Orientasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Orientasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep?
2. Apakah Orientasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep?
3. Variabel manakah yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Orientasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep.
2. Untuk mengetahui apakah Orientasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep.
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan mampu membantu menganalisis dan memberikan masukan terhadap hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan,

khususnya melalui sudut pandang orientasi dan pengalaman kerja dalam upaya manajemen untuk meningkatkan pengelolaan SDM.

2. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Sebagai bahan referensi dan dokumentasi untuk menambah pengetahuan yang dapat dimanfaatkan sebagai penunjang bagi mahasiswa dalam rangka memperdalam pengetahuan dan pengalaman belajar di Perguruan Tinggi.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang didapatkan selama mengikuti perkuliahan dengan praktek-praktek yang ada dilapangan selama penelitian.

4. Bagi Masyarakat

Sebagai bahan dokumentasi yang dapat menambah kemajuan bagi pembaca pada umumnya dan untuk karyawan pada khususnya.