**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yangg paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. 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 merupakan faktor yang terpenting pula. (J. Ravianto, 1986)

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Motivasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaanya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja. (Moekijat,1999)

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawanya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Dalam melakukan usaha meningkatkan produktivitas kerja ini, PT. LKIS PELANGI AKSARA Yogyakarta telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kepada seluruh karyawanya.

Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, jaminan makan, rekreasi, tempat ibadah, ruang olahraga, tunjangan hari raya, ruang pengobatan, asuransi, gaji, bonus, upah lembur dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat produktivitas.

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerjapun diutamakan. Khususnya untuk bagian pembukuan atau kantor, minimal berbatas pendidikan SLTA. Sedang bagian produksi minimal berpendidikan SMP. Namun dalam proses perekrutan karyawan, perusahaan lebih mengutamakan calon karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja dari perusahaan yang sejenis. Ini semua diharapkan bisa menciptakan semangat kerja sekaligus prestasi kerja yang tinggi dalam menggapai perwujudan tingkat produktivitas yang baik, seperti yang diharapkan perusahaan.

Berdasar uraian diatas, menjelaskan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul: “Analisis Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Lkis pelangi aksara Yogyakarta”.

**1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latarblankang masalah diatas maka pokok masalah yang di hadapi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi dan pengalaman kerja secara bersama terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap produktivistas kerja karyawan
3. Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan

**1.3 Batasan Masalah**

Penulis dalam hal ini membatasi masalah produktivitas kerja karyawan yang berhubungan dengan motivasi dan pengalaman kerja. Sehingga masalah  yang diteliti hanya sekitar pengaruh motivasi, pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di departemen produksi suatu perusahaan.

Dalam hal motivasi, penulis membatasi mengenai berbagai macam dorongan kerja yang timbul baik dari dalam maupun dari luar seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan. Pengalaman kerja dibatasi tentang keahlian dan ketrampilan kerja karyawan selama bekerja dalam perusahaan tersebut. Sedang produktivitas, penulis membatasi tentang keterkaitan hasil kerja karyawan dengan suatu waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

**1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja secara bersama terhadap produktivitas kerja karyawan.

**1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini di harapkan memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapakan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan motivasi dan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

1. Bagi universitas Mercu buana

Hasil penelitian diharapkan bisa jadikan tambahan bacaan atau bahan perbandingan dari penelitian sejenis.

1. Bagi peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman,wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

**1.6 Sistematika Penulisan**

BAB I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah,rumusan masalah,batasan masalah,tujuan penelitian,manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teori

Pada bab ini berisi tentang landasan terhadap masalah yang akan di bahas juga hal-hal yang dapat dijadikan landasan teori yang berkaitan.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian,populasi dan sampel,metode sampling yang ditempuh,variable penelitian,teknik pengumpulan data,serta metode analisis data.

Bab IV : Gambaran Umum

Bab ini berisi tentang gambaran umum tentang wilayah.

Bab V : Analisis Data Dan Pembahasan

Pada bab ini akan diuraikan tentang hasil pengolahan dari data-data yang dipeoleh,analisis data dan pembahasan,serta permasalahan yang diajukan.

Bab VI : Kesimpulan Dan Saran

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan pengolahan data,saran yang diperlukan pada pihak perusahaan, dan keterbatasan dalam penyusunan skripsi.