

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci dalam kesuksesan suatu perusahaan. Salah satu perusahaan yang tengah beroperasi di sektor telekomunikasi, yaitu Pt World Innovative Telecommunication, terus berupaya meningkatkan kinerja dan efektivitas operasionalnya. Namun, faktor utama yang mendasari produktivitas kerja karyawan tidak hanya bergantung pada fasilitas dan lingkungan kerja, tetapi juga pada dua elemen penting yang saling berinteraksi, yaitu “motivasi dan pengalaman kerja”

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat semangat, dedikasi, dan komitmen mereka terhadap pekerjaan yang diberikan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin besar kemungkinan mereka untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Motivasi kerja ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepuasan kerja, pengakuan, peluang pengembangan karier, dan faktor eksternal seperti kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Selain itu pengalaman kerja juga memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan, baik dalam bentuk pengetahuan teknis, keterampilan, maupun pengalaman dalam menghadapi situasi kerja yang beragam, dapat

mempercepat proses adaptasi dan pemecahan masalah dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki pengalaman lebih cenderung dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif, serta mampu menghadapi tantangan yang muncul di tempat kerja dengan lebih baik.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi. Motivasi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai target perusahaan. Selain motivasi, pengalaman kerja juga menjadi aspek penting. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama cenderung memiliki keterampilan dan ketepatan kerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang belum berpengalaman.

Pengakuan atas hasil kerja merupakan salah satu aspek penting yang dapat memengaruhi motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan. Ketika hasil kerja seseorang tidak dihargai atau diakui dengan layak, hal ini dapat menimbulkan rasa tidak puas, penurunan semangat kerja, bahkan berdampak pada produktivitas secara keseluruhan. Di sisi lain, efisiensi dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh tingkat pengalaman yang dimiliki oleh individu. Karyawan yang telah memiliki pengalaman cenderung lebih terampil dalam menyelesaikan tugas, menghindari kesalahan, dan mampu bekerja lebih cepat serta tepat sasaran.

Namun, masih terdapat tantangan dalam optimalisasi efisiensi kerja, terutama di kalangan karyawan yang belum berpengalaman. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan kedua aspek tersebut, yaitu memberikan penghargaan yang layak atas hasil kerja dan mendukung

pengembangan pengalaman kerja guna meningkatkan efisiensi serta kinerja secara keseluruhan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam mengukur kinerja suatu organisasi. Karyawan yang produktif mampu menyelesaikan tugas secara efisien, berkualitas, dan tepat waktu, sehingga berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, setiap organisasi dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas agar tetap kompetitif dan bertahan di pasar.

Namun, dalam praktiknya, tidak semua karyawan mampu menunjukkan tingkat produktivitas yang optimal. Banyak organisasi menghadapi masalah berupa penurunan semangat kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, ketidakhadiran yang tinggi, serta kurangnya inisiatif dalam bekerja. Faktor-faktor seperti motivasi kerja yang rendah, kurangnya pelatihan, kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung, gaya kepemimpinan yang kurang efektif, hingga beban kerja yang tidak seimbang dapat menjadi penyebab utama rendahnya produktivitas.

Kondisi ini menjadi tantangan serius bagi manajemen, karena produktivitas karyawan yang menurun akan berdampak langsung pada penurunan kualitas layanan, efisiensi operasional, dan bahkan profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis yang mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan, serta upaya strategis untuk meningkatkannya.

Dengan memahami akar permasalahan dan mencari solusi yang tepat, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan, khususnya di lingkungan PT World Innovative Telecommunication.

Berikut penelitian yang relevan berdasarkan judul di atas:

1. Penelitian oleh Ryan, R. M., dan Deci, E. L. (2000) yang berjudul "*Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*", menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi di tempat kerja. Berdasarkan hasil analisis regresi, motivasi berkontribusi sekitar 35% terhadap peningkatan produktivitas karyawan, dengan nilai R square sebesar 0,35.
2. Penelitian oleh Ng, T. W. H., dan Feldman, D. C. (2010) yang berjudul "*The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis*", menemukan bahwa pengalaman kerja memiliki dampak positif terhadap produktivitas karyawan di sektor manufaktur. Studi ini menyatakan bahwa pengalaman kerja memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan

keterampilan dan efisiensi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja menyumbang sebesar 40% terhadap peningkatan produktivitas, dengan nilai R^2 sebesar 0,40.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Pt World Innovative Telecommunication?
2. Apakah pengalaman kerja Berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Pt World Innovative Telecommunication?
3. Apakah Motivasi Dan Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Pt World Innovative Telecommunication?

Dari rumusan masalah tersebut, maka penulis untuk akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt World Innovative Telecommunication 2024”.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT World Innovative Telecommunication.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di pt world innovative telecommunication.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap Produktivitas karyawan di pt world innovative telecommunication.

D. Ruang Lingkup Penelitian

1. Obyek Penelitian : Obyek dalam penelitian ini adalah variabel motivasi kerja, pengalaman kerja , dan produktivitas kerja.
2. Subjek Penelitian : Karyawan Pada PT World Innovative Telecommunication di kota pringsewu
3. Tempat Penelitian : PT World Innovative Telecommunication kota Pringsewu
4. Tahun Penelitian : Penelitian ini dimulai Januari 2024 sampai dengan selesai.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoristik maupun praktis yaitu :

1. Teoristik

- a. Pengembangan Ilmu Pengetahuan: Penelitian ini dapat menambah literatur yang ada tentang pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan, khususnya dalam konteks industri telekomunikasi. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- b. Pengecekan Teori: Penelitian ini juga berfungsi untuk mengecek validitas teori yang ada mengenai hubungan antara motivasi kerja, pengalaman kerja, dan produktivitas. Dengan menguji teori ini di lingkungan perusahaan PT World Innovative Telecommunication, hasil penelitian dapat memperkuat atau memberikan pandangan baru terhadap teori yang sudah ada.

2. Praktis

- a. Bagi Perusahaan: Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi manajemen Pt World Innovative Telecommunication dalam mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan, perusahaan dapat merancang program pengembangan dan motivasi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Bagi Karyawan: Hasil penelitian ini dapat membantu karyawan dalam memahami pentingnya motivasi dan pengalaman kerja dalam meningkatkan produktivitas. Pengetahuan ini dapat mendorong karyawan untuk lebih berpartisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan diri yang ditawarkan oleh perusahaan.
- c. Bagi Praktisi Sdm: Bagi praktisi manajemen sumber daya manusia, penelitian ini dapat memberikan panduan dalam merancang kebijakan dan program pengelolaan karyawan yang berfokus pada peningkatan motivasi dan memaksimalkan pengalaman kerja sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas.