

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kualitas sumber daya manusia sebagai tenaga kerja adalah modal utama dalam masa suatu perkerjaan. Tenaga kerja yang berkualitas atau baik akan mendapatkan hasil kerja yang sangat optimal sesuai dengan target yang dikerjakannya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan tersebut, karena mereka mempunyai kemampuan, tenaga dan kreativitas yang berbeda-beda yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.

Motivasi merupakan energi yang tersedia yang akan dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan dari kebutuhan individu dan situasu serta peluang yang tersedia. Selain itu juga bahwa kekuasaan (*Power*), afiliasi (*Affiliation*), dan prestasi (*Achievement*) adalah motivasi yang kuat dalam diri individu. Motivasi adalah suatu usaha yang disadari untuk menggerakkan, mengarahkan dan menjaga tingkah laku dalam melakukan sesuatu, sehingga mencapai hasil dan tujuan. Mc Clelland (2017)

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, kinerja karyawan dari tenaga kerja yang suda ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat mengwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti motivasi dan pengalaman kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi. Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja setiap karyawannya dapat selalu ditingkatkan, untuk mencapai efesiensi di dalam perusahaan tersebut. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai meningkatkan kinerja karyawan. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu dampak yang besar

dalam upaya mencapai kinerja karyawan yang baik.

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya 2 faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja karyawan sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja karyawan menurun maka akan memberikan dampak bagi perusahaan dan akan menghambat dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pengalaman yang didapat oleh seseorang akan lebih terampil serta mampu melaksanakan tugas perkerjanya. Dengan latihan berulang-ulang kali akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Bagi karyawan yang telah melalui proses sistematis dalam berkerja maka akan menambah pengalaman kerja, sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi dalam proses berkerja. Kemampuan seseorang berkerja dapat dinilai dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang di milikinya.

Apotik Enggal Bandar Lampung adalah salah satu perusahaan swasta yang bertempat di Bandar Lampung, bergerak dalam bidang usaha jual ala-alat kedokteran dan obat-obatan Perusahaan ini memiliki tenaga professional berkualitas yang bergerak di bidang jual obat-obatan sekaligus sebelah apotik tersebut terdapat praktek dokter spesialis. Apotik Enggal Bandar Lampung berdiri pada tahun 1986 yang didirikan oleh Pak Ibrani Sulaiman dan pada tahun 2011 apotik ini diambil alih oleh Ibu Yanti Satya. Lokasi perusahaan tersebut terletak di daerah Tanjung Karang Pusat. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Raden Intan No.122 Bandar Lampung Tanjung Karang Pusat. Apotik Enggal Bandar Lampung memiliki 41 karyawan yang bekerja sebagai tenaga kerja.

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan Apotik Enggal Bandar Lampung Tahun 2023**

<b>No.</b>	<b>Bagian</b>	<b>Tugas Dan Taggung Jawab</b>	<b>Jumlah Orang</b>
1	Admin	Melayani penjualan obat, membuat database konsumen dan laporan keuangan.	6
2	Apoteker	Mengeluarkan obat sesuai resep, atau perintah dokter.	1
3	Apoteker Pendamping	Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas kefarmasian, menggantikan pengelola apotik	1
4	Asisten Apoteker	Bertugas untuk menyusun produk racikan yang didistribusi dari gudang farmasi	10
5	Gudang	Menyusun rencana kegiatan seksi penyimpanan dan penyaluran data program gudang farmasi	4
6	Juru Harga	Merekapitulasi hasil penjualan tunai harian dan faktur penjualan	3
7	Juru Resep	Melayani pembelian obat resep dokter.	10
8	Kasir	Mencatat penjualan obat baik resep atau obat tanpa resep.	6
<b>TOTAL</b>			<b>41</b>

*Sumber: Data Apotik Enggal Bandar Lampung 2023*

Pada penelitian ini penulis memfokuskan pada karyawan yang terdiri dari tabel 1.1 sebanyak 41 karyawan yang masuk dalam penelitian ini.

Fenomena pada perusahaan ini bahwa yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah melakukan pekerjaan yang perlu disesuaikan dengan kemampuan dan

pengalaman kerja yang mereka miliki. Kemampuan kerja merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaan tersebut. Kemampuan kerja yang rendah dapat ditunjukkan dari sikap dan perilaku karyawan karena itu karyawan di perusahaan tersebut kurangnya memiliki keterampilan. Selain pengalaman terbatas atau kurang, rendahnya motivasi karyawan juga mengakibatkan kinerja karyawan yang menurun sehingga setiap karyawan-karyawan di perusahaan tersebut jadi kurang semangat untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Dari uraian di atas yang meletar belakang penelitian ini sebagian karyawan mendapatkan faktor motivasi yang kurang karena hanya mendapatkan tuntutan di perusahaan dengan bekerja lebih cepat.

**Tabel 1.2**  
**Data Pengelolaan Nilai Kinerja Karyawan Apotik Enggal Bandar Lampung**

Nilai	Kriteria	2022	N
		Jumlah Karyawan	Nilai
91-100	Sangat Baik	25	60,1
76-90	Baik	11	26,8
61-75	Cukup Baik	4	9,75
51-60	Kurang Baik	1	2,43
50 ke bawah	Tidak Baik	-	-
Total		41	100

*Sumber: Data Apotik Enggal Bandar Lampung 2022-2023*

Hasil pra-survey dari tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan Apotik Enggal Bandar Lampung mengalami peningkatan, yang terlihat dari jumlah karyawan yang memperoleh penilaian kinerja sangat baik pada tahun 2022 karyawan yang memperoleh kinerja yang sangat baik berjumlah 25 orang dengan nilai 60,1, baik dengan nilai 26,8 dengan jumlah karyawan 11, cukup baik dengan nilai 9,75 dengan jumlah karyawan 4 dari 41 karyawan. Dilihat dari data penilaian kinerja di atas, rata-rata karyawan banyak yang mendapatkan kinerja dengan baik dan cukup baik walaupun dikategorikan dari tahun ke tahun mengalami

penurunan kinerja dari tahun sebelumnya atau belum optimal. Hal ini dikarenakan tidak sesuai harapan Apotik Enggal Bandar Lampung berharap semua karyawan mendapatkan kinerja yang sangat baik sehingga karyawan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Fenomena yang dialami yaitu motivasi dan pengalaman kerja yang kurang. Berdasarkan dengan fenomena yang dialami karyawan menunjukkan bahwa kondisi kerja menjadi indikator motivasi yaitu adanya prestasi karena akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan yang dimilikinya, pengakuan karena karyawan memperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu. Selain itu pengalaman kerja menjadi salah satu indikator dalam fenomena ini yaitu tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Indikator kinerja yang mempengaruhi karyawan yaitu memiliki kualitas, kuantitas dan efektivitas tentang kondisi kerja yang ada faktor utama dalam fenomena ini terjadi penurunan bahwa karena motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang kurang. Permasalahan mengenai ketiga variabel tersebut dapat digunakan untuk mengambil suatu keputusan atau kebijakan bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja sehingga dapat menguntungkan bagi perusahaan dalam pengembangan karyawan.

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang, maka dipandang untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apotik Enggal Bandar Lampung.”

**Tabel 1.3**  
**Data Pengalaman Kerja Karyawan Apotik Enggal Bandar Lampung**

No.	Jabatan	Masa Berkerja			
		1-2 Tahun	3-4 Tahun	5-6 Tahun	Diatas 7 Tahun
1.	Admin	2	1		3
2.	Apoteker				1
3.	Apoteker Pedamping			1	
4.	Asisten Apoteker	2	4	1	3
5.	Gudang		1	1	2
6.	Juru Harga		2		1
7.	Juru Resep		2	1	7
8.	Kasir	1			5
Jumlah		5	10	4	22
Jumlah Karyawan		41			

*Sumber: Apotik Enggal Bandar Lampung 2023*

Pada Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa masa bekerja karyawan Apotik Enggal Bandar Lampung, banyak yang bekerja 1-2 tahun dengan jumlah 13 karyawan, dan dibawah 1 tahun dengan jumlah 6 karyawan dimana jabatan asisten apoteker rata-rata *fresh graduate*, dan 2-3 tahun dengan jumlah 10 karyawan dimana jabatan admin sangat diperlukan pengalaman dengan masa kerja yang lumayan lama, dan di atas 3 tahun dengan jumlah 12 karyawan dimana jabatan juru resep sangat diperlukan pengalaman masa bekerja yang lama dan mempunyai pengalaman di dalam bidang farmasi.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Apotik Enggal Bandar Lampung?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Apotik Enggal Bandar Lampung?
3. Apakah motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Apotik Enggal Bandar Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Bedasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup Subjek  
Ruang lingkup pada penelitian ini adalah karyawan Apotik Enggal Bandar Lampung?
2. Ruang Lingkup Objek  
Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Apotik Enggal Bandar Lampung.
3. Ruang Lingkup Tempat Penelitian  
Ruang lingkup tempat penelitian ini dilakukan pada Apotik Enggal Bandar Lampung yang beralamatkan di Jl. Raden Intan No. 122, Tanjung Karang Pusat Bandar Lampung
4. Ruang Lingkup Waktu  
Waktu pelaksanaan penelitian ini, yaitu dari Maret 2023 sampai dengan Agustus 2023.
5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian  
Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah pada sumber daya manusia dan difokuskan pada motivasi, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan pada Apotik Enggal Bandar Lampung.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Bedasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada Apotik Enggal Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Apotik Enggal Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Apotik Enggal Bandar Lampung.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Bedasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi manfaat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. **Manfaat Bagi Perusahaan**  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk meningkatkan keterampilan karyawan untuk dapat membantu kontribusi penuh terhadap pengembangan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan.
2. **Manfaat Bagi Peneliti**  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan komunikasi untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai pembinaan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan meningkatkan kemampuan secara professional dan diterapkan ilmu yang telah dipelajari selama mengikuti perkuliahan Program S1 Manajemen di Institut Informasi dan Bisnis Darmajaya.
3. **Manfaat Bagi Institusi**  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengukur tingkat keberhasilan dalam suatu proses dari sistem pendidikan yang diberikan Institut dan Bisnis Darmajaya kepada mahasiswa dan mahasiswi.



## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian disusun dengan cara sebagai berikut ini:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan mengenai “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Apotik Enggal Bandar Lampung.”

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini mencakup diantaranya Landasan Teori, Kerangka Pemikiran, dan Perumusan Hipotesis, Bab ini memaparkan teori-teori dasar yang mendukung perumusan Hipotesis serta sangat membantu dalam penelitian dan analisis data. Disamping itu, terdapat ringkasan hasil penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini. Bab ini juga berisi tentang kerangka pemikiran teoritis dan rumusan hipotesis yang timbul dari pemikiran tersebut.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apotik Enggal Bandar Lampung.”

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif objek penelitian, analisa data dan hasil serta pembahasan mengenai “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apotik Enggal Bandar Lampung.”

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bagian ini menguraikan kesimpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat

bagi yang bersangkutan dan bagi para pembaca pada umumnya mengenai hasil penelitian “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apotik Enggal Bandar Lampung.”