

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi sekarang ini sumber daya manusia merupakan aset penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan memanfaatkan peluang serta mampu mengatasi ancaman dari lingkungan dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia dituntut untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, agar kualitas kinerja karyawan semakin baik. Salah satu tindakan yang penting dan harus dilakukan adalah menyiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tangguh dan berdaya saing tinggi yang dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi organisasi dalam persaingan.

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi untuk mengelola sumber daya secara efektif dan efisien diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Pada zaman yang modern ini perkembangan industri mengharuskan para karyawan perusahaan mampu menghasilkan dan mempertahankan kreasi dan inovasi yang diminati para konsumen. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mempertahankan SDM terbaik yang mereka miliki.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil PT. Garam (Persero) Surabaya, yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi garam dan mengoperasikan banyak karyawan sebagai penggerak roda perusahaan. Pada perusahaan pembuatan garam sangat dibutuhkan kemampuan yang baik para karyawannya dalam memproduksi produk berkualitas. Untuk menghasilkan produk yang berkualitas, harga terjangkau, dan disukai oleh konsumennya diperlukan kemampuan dan ketelitian tersendiri dalam proses pembuatan garam.

Menurut hasil wawancara dengan *Human Resources Development* (HRD) kinerja pada PT. Garam (Persero) Surabaya belum masih perlu peningkatan lagi, perusahaan sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan naik masih naik turunnya presentase capaian target produksi perusahaan. Berikut adalah tabel presentase capaian target produksi PT. Garam Surabaya :

Tabel 1.1 capaian target dan realisasi produksi PT.Garam (Persero) Surabaya pada periode 2013-2017

No	Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Selisih	Persentase (%)
1	2013	40.000	9.112	30.888	23
2	2014	40.000	31.912	8.088	80
3	2015	40.000	34.178	5.822	85
4	2016	40.000	2.136	37.864	5
5	2017	35.000	16.914	18.086	48

Sumber: HRD PT Garam (Persero) Surabaya.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2013 produk yang terealisasi sebesar 23%, kemudian pada tahun 2014 naik menjadi 80% produk, selanjutnya pada tahun 2015 terjadi kenaikan yaitu menjadi 85% produk. Namun pada tahun 2016 terjadi penurunan drastis yaitu smenjadi 5% dan pada tahun 2017 naik menjadi 48%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pencapaian target produksi setiap tahunnya tidak stabil.

Banyak faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan., salah satunya adalah pengalaman kerja. Menurut Menurut Handoko (2014:24) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja.

Sesuai dengan pernyataan Marwansyah (2014:135), pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, tentu akan lebih mengerti dalam menghadapi sebuah masalah yang muncul, selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat beradaptasi dengan tugas yang dihadapinya karena sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya, organisasi akan lebih mudah mencapai tujuannya, karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman dibidang masing-masing. Berikut tabel pengalaman kerja karyawan PT Garam Persero :

Tabel 1.2 Pengalaman Kerja Karyawan PT Garam (Persero) Surabaya pada tahun 2018

NO	KETERANGAN	FREKUENSI	PRESENTASE
1	3 - 4 TAHUN	23	3,8%
2	1 - 2 TAHUN	91	15,1%
3	0 - 1 TAHUN	148	24,5%
4	TIDAK PERNAH	342	56,6%
	TOTAL	604	100,00%

Sumber: HRD PT Garam (Persero) Surabaya

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa pada pengalaman kerja karyawan PT Garam (Persero) Surabaya rata – rata tidak memiliki pengalaman kerja yaitu 56,6% sebanyak 342 orang. Selanjutnya karyawan yang memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun sebanyak 24,5% sebanyak 148 orang. Kemudian 15,1% sebanyak 91 orang memiliki pengalaman kerja selama 1-2 tahun dan 3,8% sebanyak 23 orang memiliki pengalaman kerja selama 3-4 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja karyawan PT garam (Persero) Surabaya masih rendah. Hal ini disebabkan karena tingkat pendidikan terakhir karyawan yaitu DIII sebanyak 56,6%, S1 sebanyak 28,3 % dan SMA sebanyak 15,1%.

Pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang di tekuninya. Seseorang melakukan jenis pekerjaan secara berulang dalam waktu yang cukup lama akan membuat dirinya menjadi lebih mengenal dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan. Pengalaman yang di peroleh akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang di tekuninya. Maka pengalaman kerja merupakan faktor yang penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga barang atau jasa yang di hasilkan mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik. Selain pengalaman kerja menurut Siagian (2009), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari faktor lingkungan kerja. Perusahaan selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga mampu memancing para karyawan untuk bekerja secara kondusif. Sedarmayanti (2009:121) mengemukakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Jika seorang karyawan telah merasa nyaman terhadap lingkungan kerjanya baik karena faktor suasana kerja atau dari hubungan antar karyawan, maka karyawan tersebut akan lebih percaya diri dalam melakukan setiap pekerjaan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sangat memadai maka karyawan akan lebih semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, dan lebih konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.

Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik yang terdiri dari keadaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruangan dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu mengarah kepada kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan atasan dengan karyawan dan hubungan sesama rekan kerja. Perusahaan harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, lokasi penelitian ini diketahui belum pernah diadakan pengukuran lingkungan kerja fisik sehingga belum diketahui lingkungan kerja fisik tersebut sudah memenuhi standar atau belum. Namun dari hasil observasi awal, peneliti menyimpulkan bahwa keadaan

lingkungan fisik di PT.Garam (Persero) Surabaya sudah cukup memenuhi standar namun ada beberapa aspek dirasa belum memenuhi. Hal ini terlihat ketika salah satu karyawan mengatakan bahwa ruang gerak yang terbatas dalam sebuah ruangan membuat ruang gerak karyawan terganggu. Selain itu keadaan ruang kerja disalah satu bidang kurang ideal terlihat dengan masih menyatunya ruangan kepala sub bagian dengan bagian para staff. Hal ini membuat karyawan merasa bahwa proses kerja yang sangat monoton karena merasa sangat diawasi oleh atasan. Dengan adanya suasana seperti ini membuat karyawan merasa cepat bosan dan mudah lelah dalam bekerja. Selain itu, tata kelola arsip yang ada kurang tertata dengan benar sehingga banyak file-file berserakan ditempat kerja masing-masing karyawan yang dapat menyebabkan pekerjaan terganggu dan sangat terlihat berantakan. Akan tetapi lingkungan fisik lainnya seperti penerangan atau cahaya sudah sesuai NAB, sirkulasi udara sudah memenuhi standar hal ini terlihat sudah terdapat AC disetiap ruangan sehingga pengap yang dirasakan karyawan akibat terbatasnya ruang gerak terminimalisir dengan adanya suhu ruangan yang memadai.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Internal dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero) Wilayah Surabaya”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka peneliti mencoba mengidentifikasi masalah yang akan dibahas, sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Surabaya?

2. Apakah Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Surabaya?
3. Apakah Lingkungan kerja dan Pengalaman kerja berpengaruh secara simultan (bersamaan) terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Surabaya?
4. Diantara variabel Lingkungan kerja dan Pengalaman kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari peneliti melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Surabaya.
2. Untuk mengetahui apakah Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Surabaya.
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan kerja dan Pengalaman kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Surabaya.
4. Untuk mengetahui diantara variabel Lingkungan kerja dan Pengalaman kerja mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan masukan dan evaluasi yang bermanfaat bagi perusahaan mengenai pengaruh Pengalaman kerja dan Lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dimasa mendatang.

2. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini peneliti dapat menambah pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh Pengalaman kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang telah didapat pada masa perkuliahan, sehingga peneliti dapat membandingkan teoriteori tersebut dengan penerapan yang sebenarnya dilingkungan dunia usaha yang nyata.

3. Bagi Pihak lain yang berkepentingan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan refrensi pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya pada aspek pengaruh lingkungan kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan pembendaharaan kepustakaan sehingga dapat menjadi refrensi dan perbandingan bagi mahasiswa dalam melakukan penelitian-penelitian lanjutan atau pengembangan dari penelitian ini