

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Di dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor utama yang memicu pegawai dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan

membuat pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara tidak memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja.

Beban kerja merupakan suatu tuntutan pekerja saat menerima permintaan, perintah atau tuntutan yang akan menghasilkan suatu bentuk dan tingkatan kepuasan kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya in-efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja.

Dari penjabaran latar belakang tentang pengalaman kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan disimpulkan bahwa pengalaman kerja itu sangat berpengaruh dalam hal meningkatkan kinerja karyawan karena semakin lama bekerja maka makin baik, begitu juga lingkungan kerja bila lingkungan kerja sebuah perusahaan kondusif dan nyaman maka kinerja karyawan akan bagus dan itu berpengaruh terhadap meningkatnya produksi serta pendapatan dari perusahaan tersebut, dan yang terakhir beban kerja dari karyawan yang diberikan sebuah perusahaan harus seimbang dan sesuai dengan kinerja dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan tersebut apabila mereka memiliki beban kerja yang berat maka membuat mereka merasa terbebani sehingga membuat kegiatan operasional sebuah perusahaan terganggu.

Dalam penelitian ini saya mengambil PT. Sritrang Lingga Kota Palembang yang merupakan Perusahaan Swasta Nasional yang berdiri pada tanggal 23 Oktober 2004 dan di resmikan oleh Presiden Republik Indonesia saat itu Bapak Susilo Bambang Yudoyono pada tanggal 19 Desember 2006. PT. Sritrang Lingga merupakan gabungan dari Sri Trang Agro Industri (public) Co., Ltd (STA) dan PT. Lingga Djaja, Palembang, Indonesia.

PT. Sritrang Lingga adalah pabrik Sritrang Group pertama di Indonesia yang pengolahan karet alam ini di dirikan pada tahun 2005 untuk memproduksi dan mengekspor lil karet remah (*Crumb Rubber*) berlokasi dikawasan industri. Jalan. TPA 2 RT.26, Kelurahan Keramasan, Kecamatan Kertapati, Provinsi Sumatera Selatan, Kota Palembang. Dengan menempati lahan industry dengan luas tanah 89 Hektar . Merupakan kawasan industri karet terbesar dikawasan Asia Tenggara. Pada tahun 2004, di dirikanah PT. Sritrang Lingga yang dengan tujuan utama untuk mengembangkan industri karet di Indonesia. Berawal total kapasitas awal 6.000 Ton pertahun kemudian di *Ekspansi* menjadi 9.000 Ton pada tahun 2010 dan kini berkembang sangat pesat menjadi 14.000 Ton dan sangat optimis selangkah demi selangkah PT. Sritrang Lingga dapat terus mengembangkan diri dengan memanfaatkan SDA dan SDM yang Profesional.¹

¹ Sumber website PT. Sritrang Lingga Kota Palembang

Tabel 1.1.
Jumlah produksi karet PT. Sritrang Lingga Kota Palembang

Bulan	Target produksi /Ton	Jumlah produksi /Ton	Produkai mentah/ Ton	Produksi bahan kotor / Ton	Lengket di Trolley/ Ton
Januari	15.000	11.943	8	2	5
Februari	15.000	12.260	10	6	2
Maret	15.000	13.664	13	4	4
April	15.000	12.646	15	4	0
Mei	15.000	13.234	10	4	6
Juni	15.000	9.929	3	2	5
Juli	15.000	13.121	3	3	0
Agustus	15.000	14.804	3	2	3
September	15.000	15.678	4	3	3
Oktober	15.000	17.225	6	3	2
November	15.000	16.527	9	3	2
Total	165.000	151.028	84	36	32

(Sumber : Data Produksi PT. Sritrang Lingga Kota Palembang Tahun 2021)

Jumlah karyawan yang ada di PT. Sritrang Lingga berjumlah 80 Karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2.
Jumlah Karyawan PT. Sritrang Lingga Kota Palembang

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Kepala Cabang	1
2	Manajer Marketing	1
3	Supervisor	1
4	Salesman	5
5	Accounting	3
6	Administrasi	2
7	Kasir	1
8	Kepala Gudang Barang Jadi	1
9	Bagian Gudang Barang Jadi	4
10	Kepala Gudang Bahan Baku	1
11	Bagian Gudang Bahan Baku	4
14	Produksi	30

15	Kepala Driver atau Sopir	1
16	Driver atau Sopir	15
17	HRD&Personalia	1
18	Kepala Teknisi	1
19	Teknisi	3
20	Kepala Satpan	1
21	Satpam	4
	Total	80

(Sumber : Kepala HRD& Personalia PT. Sritrang Lingga Kota Palembang).²

Menurut Bapak Neprianto Saputra, S.H., selaku Kepala HRD&Personalia PT. Sritrang Lingga Kota Palembang, dalam meningkatkan kinerja karyawan masih terdapat beberapa persoalan, salah satunya pengalaman kerja karyawan, hasil penelitian pengalaman kerja ini diperlukan untuk meningkatkan efektif sumber daya manusia dalam perusahaan, bertujuan untuk memberikan kepada perusahaan suatu kerja yang efektif dan bagi tenaga kerja sendiri sebagai sarana peningkatan produktifitas kerja semakin lama orang bekerja maka tiingkat pengalamannya juga semakin baik .

Selanjutnya hal yang harus diperhatikan adalah lingkungan kerja yang memiliki dampak positif maupun dampak negatif terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam kerja meningkat dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Hal ini berbanding terbalik dengan kondisi lingkungan kerja di PT. Sritrang Lingga Kota Palembang di karenakan berdasarkan observasi awal

² Sumber Bapak Neprianto, S.H., Kepala HRD&Personalia PT. Sritrang Lingga Kota Palembang

yang saya lakukan di PT. Sritrang Lingga Kota Palembang menemukan bahwa kondisi lingkungan perusahaan kurang bagus. Contohnya tempat parkir yang sangat luas tapi karyawan parkir dengan sembarangan sehingga membuat kendaraan sulit keluar masuk dari area parkir. Selanjutnya minimnya alat pelindungan diri dan perlengkapan kerja seperti pelindung kepala, masker, sarung tangan, sepatu bot, P3K dan pemasangan pagar keamanan di area tempat kerja yang kurang memadai dan perlu diperbaharui. Selain memperhatikan permasalahan pengalaman kerja lingkungan kerja hal yang perlu diperhatikan juga adalah beban kerja pada PT. Sritrang Lingga Kota Palembang dalam hal ini beban kerja karyawan dituntut agar dapat fokus dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai karyawan dalam hal mengecek karet olahan sampai karet di *Ekspor* ke luar negeri.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu mengindikasikan adanya *Research Gap* variabel independen yang mempengaruhi kinerja Karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.3.

Research Gap Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan	AldoHerlambang dkk (2014) ³
	Tidak terdapat pengaruh antar Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan	Cicilia Lihawa dkk (2016) ⁴
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan	Nel Arianty (2014) ⁵
	Tidak terdapat pengaruh antar Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan	Dewi Lina (2014) ⁶
Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Beban Kerja terhadap kinerja karyawan	Rina Erla Anasari (2015) ⁷
	Tidak terdapat pengaruh antar Beban kerja terhadap kinerja karyawan	Aditya Irawan (2018) ⁸

³Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)* (Malang : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang Vol. 13, No. 1, 2014)

⁴Cicilia Lihawa, Noermijati dan Harun Al Rasyid, *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dokter dalam Kelengkapan Pengisian Rekam Medis dengan di Moderasi Karakteristik Individu (Studi di Rumah Sakit Islam Unisma Malang)*, Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume. 14, Nomor. 2, Juni 2016, PP 300-308 (Malang : Jurusan Magister Manajemen Rumah Sakit Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya Malang, 2016)

⁵Nel Arianty, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Manajemen dan Bisnis (Malang : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Vol. 14, No. 02, 2014)

⁶Dewi Lina, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating*, Jurnal Riset Akuntan dan Bisnis (Sumatera Utara: Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Vol. 14, No. 1, Maret 2014)

⁷Rina Erla Anasari, *Pengaruh Kepemimpinan,Lingkungan Kerja,dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang* (Malang : Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Vol. 4, No. 1, 2015)

⁸Aditya Irawan, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang* (Malang : Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Vol. 7, No. 1, 2018)

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Aldo Herlambang dkk menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil yang diteliti oleh Cicilia Lihawa bahwa tidak ada pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Contohnya Masa kerja karyawan yang belum lama berkisaran antara 1 atau 2 tahun. Belum optimalnya tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan, kurangnya penguasaan terhadap kerjaan yang digunakan dalam suatu bidang pekerjaan yang berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan tersebut.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Nel Arianty menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil yang diteliti oleh Dewi Lina bahwa tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Contohnya hubungan yang terjadi antar karyawan atau rekan kerja akan menimbulkan banyak hal. Ketika rekan kerja baik, para karyawan akan merasa aman dan bisa kerja sama antar tim dan saling membantu jika hubungan antar karyawan tidak baik maka akan menimbulkan masalah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Rina Erla Anasari menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil yang diteliti oleh Aditya Irawan bahwa tidak ada pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Bedasarkan uraian latar belakang diatas maupun fenomena serta *Research Gap*, maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Sritrang Lingga Kota Palembang).”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang diatas, maka Permasalahan yang akan dikaji dalam Penelitian ini adalah :

1. Berapa Besar Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sritrang Lingga Kota Palembang ?
2. Berapa Besar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sritrang Lingga Kota Palembang?
3. Berapa Besar Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sritrang Lingga Kota Palembang?
4. Berapa Besar Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sritrang Lingga Kota Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Menganalisis Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sritrang Lingga Kota Palembang.

2. Untuk Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sritrang Lingga Kota Palembang.
3. Untuk Menganalisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sritrang Lingga Kota Palembang.
4. Untuk Menganalisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sritrang Lingga Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan mengenai pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.

- b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta lebih mengerti dan memahami teori-teori yang didapat tentang pengaruh pengalaman

kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sritrang Lingga Kota Palembang.

c. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bacaan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika ini sangat berguna untuk dapat memberikan gambaran secara jelas dan tidak menyimpang dari pokok-pokok permasalahan. Penelitian ini terdiri dari lima bab dengan sistematika penulisan yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat dari penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang penjelasan dari beberapa teori dari sumber referensi buku atau jurnal yang relevan dengan permasalahan yang ingin diteliti, penelitian sebelumnya akan menjadi landasan bagi penulis untuk dapat melakukan penelitian ini serta kerangka pikir teoritis dan juga hipotesis penelitian yang akan diuji .

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan tentang lokasi penelitian, pendekatan penelitian, sumber data dan jenis data, populasi penelitian dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian serta teknik pengumpulan data (uji asumsi klasik dan uji hipotesis).

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data (d disesuaikan dengan analisis yang digunakan), hasil pengujian hipotesis dan pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang meliputi keberhasilan tujuan dari penelitian yang diteliti penulis. Kesimpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung oleh data dan hipotesis mana yang tidak didukung oleh data. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang akan datang.