

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah suatu organisasi yang dibentuk dan didirikan oleh seorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan produksi serta distribusi berupa barang dan jasa yang berguna untuk memenuhi atau melengkapi kebutuhan ekonomi manusia. Sumber daya manusia pada saat ini sangatlah diperlukan dan wajib dikelola dengan baik agar dapat terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kemampuannya dan tuntutan aturan dalam organisasi di sebuah perusahaan. Hal ini sangat diperlukan karena dalam kemajuan suatu organisasi tidak akan terlepas dari peranan manusia yang berperan sebagai penggerak suatu organisasi. Keseimbangan ini merupakan kunci utama dalam suatu perusahaan agar bisa berkembang secara produktif. Tingkat kinerja karyawan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia sebagai pelaksananya, maka sumber daya manusia akan selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, dikarenakan manusia sendiri menjadi perencana serta pelaku atau penentu dalam terwujudnya suatu tujuan organisasi. Jadi keseimbangan tersebut telah menjadi kunci utama yang diterapkan dalam suatu perusahaan agar dapat berkembang secara produktif, selain itu kesuksesan perusahaan tidak hanya dilihat dari sisi strategi dan strukturnya saja. Menurut (Sukotjo, 2002) perusahaan adalah suatu organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan. Hasil suatu produksi tersebut dapat berupa barang dan jasa.

Objek dalam penelitian ini adalah CV Sumber Baru Rekso terletak di Jalan Raya Madyopuro no 3 RT.08 RW.01 Madyopuro Kota Malang, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi baja dan produk yang berasal dari bahan utama baja. Pada tahun 1996 perusahaan ini awalnya perseorangan, pada tahun 2006 perusahaan ini menjadi badan usaha berbentuk CV, dalam kegiatan produksi yang terdapat pada CV Sumber Baru Rekso banyak melibatkan interaksi antara karyawan dengan mesin. Interaksi antara karyawan dengan mesin tersebut bertujuan mengubah bahan mentah menjadi barang jadi. Perusahaan ini biasanya mengerjakan proyek dengan menggunakan sistem buat sesuai pesanan seperti bangunan pabrik,

kontruksi baja, pembuatan mesin, dan lain – lain. Saya meneliti bahwa adanya pengaruh motivasi kerja yang harus ditingkatkan terhadap kinerja karyawan agar lebih baik lagi, karena pada dasarnya setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda - beda. Selain itu juga dalam hal pengalaman kerja sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan dalam bidang kontruksi baja tersebut, jika pengalaman kerja yang dimiliki tidak sesuai dengan apa yang akan dikerjakan, maka hasil pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan tujuan dan hasil yang diinginkan. Mengenai kondisi lingkungan kerja juga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan jika lingkungan kerjanya tidak tertata dan tidak memadai sesuai dengan penempatan mesin untuk melakukan pengolahan bahan dalam bidang kontruksi baja tersebut.

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong karyawan untuk bekerja di sebuah perusahaan dan dapat memberikan sisi positif untuk meningkatkan kinerjanya. Agar perusahaan dapat mengenal dan mengerti motivasi apa yang dimiliki oleh karyawan untuk bekerja di perusahaan tersebut, jadi dengan adanya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka perusahaan akan mengenal karyawannya lebih baik. Menurut *Luthans (2006)* motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Pengalaman kerja merupakan faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan, jadi pengalaman kerja tersebut diperoleh dari karyawan yang telah memiliki atau mempunyai keahlian pada pekerjaannya dan akan mempunyai pengalaman dalam memecahkan persoalan. Maka semakin lama pengalaman kerja yang telah dilalui,

mereka akan memiliki semakin banyak juga pengetahuan yang mereka dapatkan. Menurut *Handoko (2009:27)* menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Lingkungan kerja merupakan tempat kehidupan social dan fisik dalam suatu perusahaan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Jadi lingkungan kerja yang baik dan tertata dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat

untuk bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sunyoto (2013:43), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, perusahaan juga dapat mengukur karyawan berdasarkan kinerjanya masing – masing. Jadi kinerja dari karyawan harus mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari perusahaan secara menyeluruh. Menurut Mangkunegara (2006:67) bahwa, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja. Maka menarik untuk diteliti lebih lanjut tentang motivasi kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal dalam sebuah penelitian yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV Sumber Baru Rekso”

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka penelitian ini mempunyai perumusan masalah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara partial terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara partial terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai literature, referensi, dan mendukung penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi tentang Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja perusahaan sehingga dapat menjadi bahan dalam pertimbangan mengambil keputusan agar dapat menjadi lebih efisien dalam melakukan kinerja karyawan.