

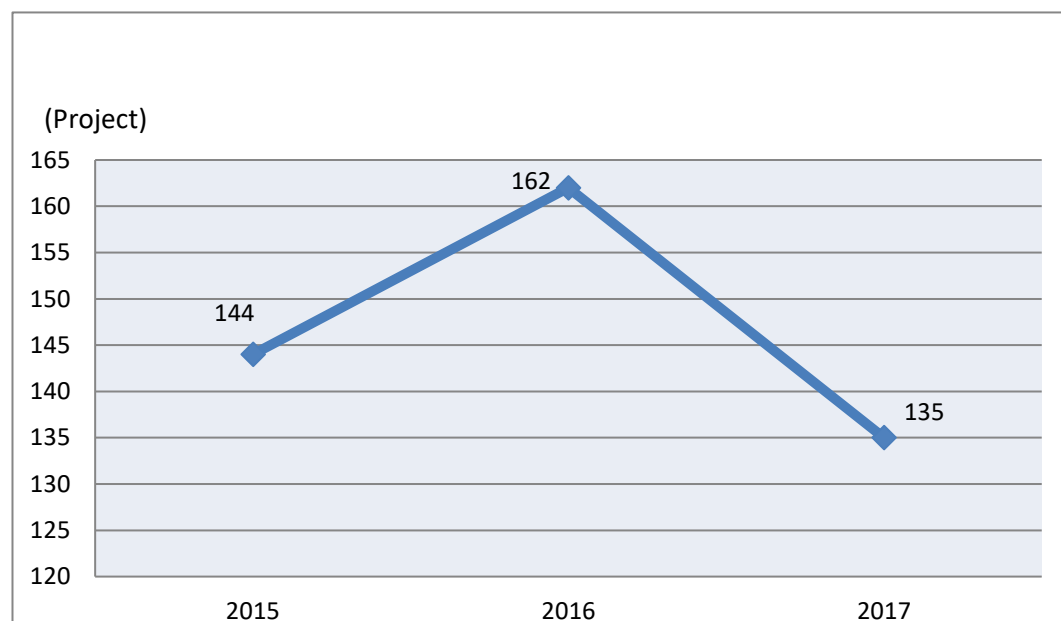
BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawan yang baik. Adanya jumlah karyawan yang banyak mengharuskan sebuah organisasi untuk dapat berpikir mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Hal tersebut karena peran karyawan merupakan aset penting bagi suatu perusahaan agar tujuan perusahaan pun dapat tercapai. Apalagi dalam era globalisasi dan pasar bebas saat ini setiap perusahaan dihadapkan dengan situasi lingkungan bisnis yang semakin ketat untuk menjadi yang terbaik dalam bisnisnya. Untuk menghadapi persaingan tersebut perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan pada semua aspek perusahaan, baik aspek pemasaran, aspek keuangan, aspek produksi, maupun aspek sumber daya manusia.

Setiap perusahaan ingin mempunyai sumber daya manusia yang terampil dan handal yaitu para karyawan yang bekerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat berpedoman pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dalam setiap tahunnya.

Begitupun pada PT Asuka Engineering Indonesia perusahaan yang bergerak dibidang jasa kontraktor ini berharap agar kinerja karyawan memiliki potensi baik sehingga dapat membantu bertahannya perusahaan dalam menghadapi persaingan global. Berikut ini adalah data rekapitulasi realisasi project dari tahun 2015 sampai 2017 :



Sumber : HRD PT. Asuka Engineering Indonesia (2018)

Gambar 1.1
Rekapitulasi Data Realisasi Project Perusahaan PT. Asuka
Engineering Indonesia Tahun 2015-2017

Berdasarkan Gambar 1.1 terlihat bahwa grafik penyelesaian project PT. Asuka Engineering Indonesia dari tahun ke tahun terjadi sebuah fluktuasi dimana masih belum stabilnya realisasi yang dikerjakan dalam setiap tahunnya. Hal tersebut dapat dilihat bahwa pada tahun 2015 dapat menyelesaikan 144 project, kemudian pada tahun 2016 meningkat dapat menyelesaikan 162 project dan pada tahun 2017 memperlihatkan penurunan yaitu 135 project. Menurut Sutrisno,

(2010:70) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja. Menurut Mangkunegara (2008:157) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang ialah faktor kepemimpinan, kompensasi, dan pengalaman kerja. Selain itu Sedarmayanti (2011:65) juga berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sikap mental, pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, kedisiplinan, komunikasi, sarana dan prasarana serta kesempatan berprestasi.

Dalam Peranan karyawan menjadi penting bila dikaitkan dengan pertumbuhan industri yang penuh dengan persaingan kompetitif antar organisasi. Kebaikan dari suatu kinerja karyawan dapat dilihat salah satunya dari riwayat pekerjaannya, yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu perusahaan. Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang tinggi. Namun bukan berarti yang tidak mempunyai pengalaman tidak dapat bekerja secara baik karena hal tersebut dapat didukung oleh kompetensinya.

Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak, pengalaman kerja banyak yang memberikan keahlian dan keterampilan dalam bekerja, dengan memperoleh pengalaman kerja karyawan mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan sehingga dapat dikerjakan dengan baik, Rofi (2012:6). Sedangkan pengalaman rendah akan berimbas pada kinerja dan prestasi kerja rendah, dengan pengalaman kerja yang ada maka karyawan

akan dapat mempermuah memecahkan masalah yang timbul. Oleh karena itu PT. Asuka Engineering Indonesia juga mempertimbangkan antara calon karyawan yang mempunyai pengalaman kerja dengan yang masih beum mempunyai pengalaman atau biasa disebut dengan *fresh graduate*. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Data
Pengalaman Kerja dan Non Pengalaman Kerja Karyawan
PT. Asuka Engineering Indonesia

No	Pegawai	Pengalaman (karyawan)	Non Pengalaman/Fresh Graduate (karyawan)
1	HRD & GA	6	-
2	Purchasing	3	-
3	Maintenance	2	-
4	Civil	2	-
5	PEC	6	1
6	Electrical	4	3
7	Mechanical	4	1
8	Marketing	2	1
9	HSE	2	-
10	accounting	2	1

Sumber : HRD PT. Asuka Engineering Indonesia (2018)

Dari data tabel diatas menunjukkan bahwa PT Asuka Engineering Indonesia mempertimbangkan calon karyawan yang mempunyai pengalaman kerja dibidangnya, terlihat pada perbandingan jumlah pegawai yang mempunyai pengalaman kerja lebih banyak di banding dengan yang belum mempunyai pengalaman kerja. Hal tersebut karena seseorang yang mempunyai pengalaman kerja dapat memberikan keahlian dan keterampilan dibidangnya serta mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, Rofi(2012;6). Akan tetapi dalam pemilihan calon karyawan yaitu dengan kriteria calon karyawan yang mempunyai pengalaman kerja dengan yang *fresh graduate* maka akan

didahulukan yang sudah mempunyai pengalaman dibidangnya terlebih dahulu. Namun apabila calon karyawan hanya dari kalangan *fresh graduate* saja maka yang di pilih ialah yang terbaik diantara *fresh graduate* tersebut. Hal itu karena seseorang yang mempunyai pengalaman kerja lebih dapat memberikan keahlian dan keterampilan dibidangnya serta mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, Rofi (2012;6). Husaini Usman (2011:489) juga menyatakan bahwa semakin tinggi pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian empirik yang dilakukan oleh Zasko (2010) bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain pengalaman kerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja, Herman Sofyandi (2008:38) memaparkan bahwa lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dan fungsi-fungsi atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor internal yang bersumber dari organisasi. Mardiana (2011:98) memaparkan bahwa sebuah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja juga dapat memberikan efek pada karyawan jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif oleh karyawan. Selain itu

Sedarmayanti (2009;26) memaparkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan hasil observasi peneliti (14 Februari-20 Februari 2018) pada PT. Asuka Engineering Indonesia masih terdapat fasilitas yang kurang memenuhi seperti terdapat kurangnya pencahayaan dalam ruangan kerja, serta kondisi kantor yang tidak terlalu besar yang mengakibatkan sempitnya tempat kerja masing-masing karyawan dan parkir kendaraan karyawan juga masih tidak tersedia dengan baik, meskipun terjadi beberapa masalah dalam fasilitas hubungan antar karyawan terjalin baik dan saling menghormati, suara kendaraan tidak mengganggu proses kerja yang ada diperusahaan. Berikut sarana prasarana yang diberikan perusahaan untuk menunjang kerja karyawan :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Data Sarana dan Prasarana
PT. Asuka Engineering Indonesia

No	Sarana dan Prasarana	Unit	Kondisi
1	Perlengkapan Kantor	71	Baik
2	Alat Komputer (printer, scanner, hardisk, modem)	182	Rusak ringan: 3 unit komputer
3	AC	19	Baik
4	Meja (Kerja, Rapat)	53	Baik
5	Kursi (Kerja, Lipat, Tamu, Sofa)	45	Baik
6	Papan Tulis	2	Baik
7	Lemari (Laci dorong, Rak Buku)	11	Baik
8	Televisi	5	Baik
9	Alat Komunikasi (Telepon, Handphone, Radio Telecommunication)	39	Rusak ringan: 4 Unit Radio telecommunication
10	Bangunan	8	Baik
11	Kendaraan (Mobil dan Motor)	5	Baik

Sumber : HRD PT Asuka Engineering Indonesia (2018)

Berdasarkan tabel diatas sarana dan prasarana yang ada di PT Asuka Engineering Indonesia mengalami kondisi yang dapat dikatakan cukup baik karena hanya sebagian kecil saja yang mengalami kerusakan ringan yang dapat diperbaiki dan juga ada dalam proses perbaikan.

Selain faktor pengalaman kerja dan lingkungan kerja, motivasi kerja juga perlu diperhatikan. Motivasi merupakan suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Menurut Hasibuan (2011:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Nursalam (2008:98) motivasi merupakan karakteristik psikologis dimana manusia berkontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Adanya bentuk motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan berdampak pula pada kinerja karyawan karena dengan diberikan sebuah motivasi karyawan akan merasa lebih tergerak dan bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 1.3
Data Motivasi Berupa Tunjangan Bonus Dan Reward
PT. Asuka Engineering Indonesia

No	Bentuk Motivasi	Jumlah (orang)	Keterangan
1	Tunjangan Dinas	186	Tidak menetap hanya diberi jangka waktu 1-3 hari untuk melakukan sebuah kunjungan.
2	Tunjangan Lokasi	186	Tunjangan ini menetap agak lama pada satu lokasi dengan jangka waktu 2minggu atau sampai satu bulan.
3	Tunjangan Kesejahteraan	11	Tunjangan ini hanya untuk karyawan yang mempunyai grade dengan skala nilai 9 atau biasa diberikan kepada supervisor saja.
4	Tunjangan Hari Raya	186	Pasti diberikan pada tiap karyawan menjelang hari raya.
5	Tunjangan BPJS	186	Setiap karyawan PT. Asuka Engineering akan diberikan sebuah kartu kesehatan berupa BPJS.
6	Tunjangan Hari Tua	16	Setiap karyawan yang usia diatas 45 tahun akan diberikan tunjangan guna kelak sudah pensiun.
7	Family Gathering	186	Family Gathering dapat dikatakan sebuah bonus bagi para karyawan biasanya dilakukan setiap tahun dengan tema yang berbeda yakni seperti Outbond dan Liburan.
8	Reward (Penghargaan)	8	Reward akan diberikan pada karyawan yang dapat menyelesaikan suatu project dengan memperoleh laba yang baik akan diberikan sebuah penghargaan dari perusahaan.

Sumber: PT. Asuka Engineering Indonesia (2018)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia sudah berjalan dengan baik hal tersebut dapat dilihat dari tunjangan-tunjangan yang diberikan dari mulai dinas, liburan, kartu kesehatan, serta penghargaan-penghargaan yang masih diterapkan oleh perusahaan kepada para karyawannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain pengalaman kerja, lingkungan kerja dan motivasi adalah budaya kerja dalam perusahaan keberagaman sumber daya manusia akan menghasilkan budaya kerja yang

berbeda-beda pula, yang nantinya akan menghasilkan kinerja yang berbeda pula pada setiap individu. Budaya kerja setiap individu sangat ditentukan oleh dirinya sendiri, karena ukuran kinerja karyawan tidak dapat diukur oleh dirinya sendiri melainkan oleh orang lain yang berperan sebagai penilai. Untuk mendapatkan kinerja yang baik maka karyawan haruslah mempunyai kualitas kerja yang baik dengan cara didasari oleh budaya kerja yang lahir secara alami dari tiap individu. Maksud budaya kerja alami yaitu kesadaran yang tumbuh tanpa adanya paksaan dari pihak manapun terhadap tanggung jawab akan pekerjaannya.

Menurut Moeheriono (2012; 346) budaya kerja adalah cara pandang serta suasana hati dapat menumbuhkan keyakinan kuat atas dasar nilai- nilai yang diyakininya serta memiliki semangat yang tinggi dan sungguh- sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik. PT. Asuka Engineering Indonesia telah menerapkan beberapa budaya kerja yang kreatif bagi karyawan dan pimpinan yang diharapkan dapat meningkatkan kreativitas pada bidang masing-masing sehingga dapat memberikan kepuasan terhadap pelanggan dan memiliki semangat dalam bekerja. Budaya kerja yang di terapkan oleh perusahaan kontraktor ini ialah seperti *integrity* (kejujuran), *trust* (kepercayaan), *commitment* (komitmen), *strong* (semangat bekerja tinggi), *quality* (kualitas), *creative* (kreatif), *efisien* (bekerja sistematis), *family* (kekeluargaan).

Berdasarkan uraian penjelasan diatas membuat peneliti tertarik untuk mengangkat judul mengenai **“Pengaruh Pengalaman, Lingkungan, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuka Engineering Indonesia”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka diajukan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Pengalaman berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuka Engineering Indonesia?
2. Apakah Lingkungan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuka Engineering Indonesia?
3. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuka Engineering Indonesia?
4. Apakah Budaya Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuka Engineering Indonesia?

1.3 Tujuan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengalaman berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuka Engineering Indonesia.
2. Untuk mengetahui Lingkungan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuka Engineering Indonesia.
3. Untuk mengetahui Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuka Engineering Indonesia.
4. Untuk apakah mengetahui Budaya Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuka Engineering Indonesia.

1.4 Manfaat penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti sehingga sedikit banyak penelitian ini sebagai suatu pengetahuan baru dan menambah wawasan peneliti untuk menghadapi masalah yang terjadi dalam dunia nyata.

2. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan yang positif bagi perusahaan terkait pengalaman, lingkungan, motivasi kerja dan budaya organisasi.
- b. Penelitian ini sebagai bahan evaluasi dan berguna sebagai masukan pada perusahaan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran atau sumber informasi mengenai variabel pengalaman, lingkungan, motivasi dan budaya kerja.