

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di tengah mewabahnya pandemi Covid-19 yang berlangsung di Indonesia bahkan di seluruh dunia beberapa tahun belakangan ini, membuat banyak pelaku usaha/bisnis yang mengalami kesulitan untuk terus bersaing di pasar global, termasuk salah satunya yaitu sektor konstruksi yang memberikan kontribusi besar dan signifikan terhadap perekonomian negara. Hasil dari survei konstruksi tahunan (SKTH) pada tahun 2019 yang dilakukan sebelum adanya pandemi bahwa, pendapatan dan pengeluaran yang diperoleh dari perusahaan konstruksi di Indonesia meningkat dari tahun sebelumnya, begitu juga dengan proyek konstruksi yang dapat diselesaikan serta jumlah pekerja, balas jasa dan upah sebelum pandemi meningkat cukup signifikan dari tahun sebelumnya Nurkholifah dan Budiono, (2022).

Berdasarkan Asosiasi Konstruksi Indonesia (AKI) mengungkapkan bahwa adanya perlambatan selama pandemi Covid-19 berlangsung pada sektor konstruksi dan membutuhkan solusi yang cepat dan tepat Dwiraharja (2022). (Perlambatan pada proyek konstruksi akibat dari pandemi ini disebabkan antara lain terjadinya permasalahan dalam proses mobilisasi, peningkatan biaya karena ada status Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) di wilayah Indonesia dan sangat sedikit ketersediaan sumber daya konstruksi Wikantayasa, (2020). Mengingat sektor konstruksi yang memiliki peran penting dalam mendorong perekonomian negara, maka harus tetap berjalan sehingga diperlukan perubahan dan kebijakan yang tepat.

Perubahan yang dilakukan dan kebijakan yang diterapkan untuk bertahan di tengah pandemi Covid-19 ini, dibutuhkan usaha untuk memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan maksimal dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, dengan memerhatikan kinerja karyawan pada perusahaan Safira dan Rozak, (2020). Menurut Dewi dkk. (2021) bahwa kinerja karyawan mengarah pada kemampuan karyawan untuk mengerjakan tugas yang sudah dibebankan dan akan dievaluasi secara berkala oleh manajemen, khususnya pada manajemen sumber daya manusia. Peran karyawan merupakan aset penting dan sebagai faktor utama bagi suatu perusahaan yang harus di perhatikan dan dalam menjaga konsistensi bisnis perusahaan di era pandemi Covid-19 Supriyanto dkk (2020).

Begitupun pada PT Asuka Engineering Indonesia, yang bergerak di sektor konstruksi ini berharap agar kinerja karyawan yang ada diperusahaan memiliki potensi baik sehingga dapat membantu bertahannya perusahaan dalam menghadapi persaingan global dan pandemi Covid-19 yang berlangsung ini. Berikut ini adalah gambar 1.1, Realisasi dan Target Kinerja Karyawan Tahun 2017-2021.



Sumber: HRD PT Asuka Engineering Indonesia, 2022

Gambar 1.1 : Data Rekapitulasi Target dan Realisasi Kinerja Karyawan PT Asuka Engineering Indonesia 2017-2021

Berdasarkan data pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa dari mulai tahun 2017 – 2021 karyawan PT Asuka Engineering Indonesia belum mencapai target kinerja karyawan. Gambar 1.1 menunjukkan peningkatan realisasi kinerja pada setiap tahunnya, pada tahun 2017 realisasi kinerja karyawan PT Asuka Engineering Indonesia sebesar 89%. Pada tahun 2018 realisasi kinerja karyawan PT Asuka Engineering Indonesia meningkat menjadi 92%. Pada tahun 2019 realisasi kinerja karyawan PT Asuka Engineering Indonesia meningkat menjadi 93%. Kemudian pada tahun 2020 realisasi kinerja karyawan PT Asuka Engineering Indonesia meningkat lagi menjadi 96%. Pada tahun 2021 realisasi kinerja karyawan PT Asuka Engineering Indonesia meningkat lagi menjadi 98%.

Menurut Adha dkk (2019;49) Kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja yang baik akan menghasilkan kualitas dan kuantitas yang baik bagi seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pengalaman kerja. Menurut Mangkunegara (2016;122) pengalaman kerja sangat penting kaitannya dalam menjalankan usaha suatu perusahaan dan pengalaman kerja yang dimiliki seseorang terkadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2016;15) orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Namun bukan berarti yang masih belum mempunyai pengalaman kerja sebelumnya tidak bisa bekerja dengan baik karena hal tersebut bisa didukung oleh kompetensinya. pengalaman kerja didapatkan pada

karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak dan diharapkan karyawan tersebut mempunyai berbagai pengalaman dan mampu menyelesaikan tugas dan kewajiban yang dibebankan sehingga dapat dikerjakan dengan baik, Nurrofi (2012). Sedangkan jika seseorang minim akan pengalaman maka hal itu akan berakibat pada kinerja dan prestasi kerja yang rendah, dengan adanya pengalaman kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diartikan bahwa salah satu hal yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Berikut data pengalaman kerja terkait lama waktu atau masa kerja pada karyawan yang dimiliki perusahaan PT. Asuka Engineering Indonesia.

Tabel 1.1 : Rekapitulasi Data Lama Waktu/Masa Kerja pada Karyawan PT Asuka Engineering Indonesia

No	Departemen	Jumlah per Departemen	Lama Waktu dan Masa Kerja (jumlah)		
			0-1	2-3	>4
1	HRD dan GA	7	3	2	2
2	Marketing	4	2	1	1
3	HSE	9	7	1	1
4	Accounting	6	0	2	4
5	PEC	6	0	5	1
6	Purchasing	5	1	2	2
7	Civil	7	6	0	1
8	Maintenance	3	1	0	2
9	Mechanical	2	0	0	2
10	Electrical	1	0	0	1
Jumlah			20	13	17

Sumber : HRD PT Asuka Engineering Indonesia, 2022

Berdasarkan data tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa lama waktu/masa kerja karyawan sebelum bekerja di PT Asuka Engineering Indonesia, untuk pengalaman kerja pada 0-1 tahun sebanyak 21 karyawan, untuk 2-3 sebanyak 13 karyawan dan yang lebih dari 4 tahun sebanyak 17 karyawan. Data karyawan PT Asuka Engineering Indonesia yang mempunyai pengalaman bisa dikatakan sangat

minim lebih banyak yang memiliki masa kerja pada 0-1 tahun yaitu sebanyak 21 karyawan dan pada tahun 2-3 sebanyak 13 karyawan. Hal tersebut karena seseorang yang mempunyai pengalaman kerja dapat memberikan keahlian dan keterampilan dibidangnya serta mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, Nurrofi (2012). Pengalaman kerja dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja serta efisiensi waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Maka pengalaman kerja sangat dibutuhkan oleh seorang karyawan untuk tercapainya tujuan agar dapat berkembang dan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Didukung dengan penelitian Octavianus (2018) dan Arifin dan Darmawan (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Chikmiyyah, dkk (2021) menyatakan tidak adanya pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor pengalaman kerja, motivasi juga menjadi salah satu faktor penting bagi suatu perusahaan yakni sebagai faktor pendorong karyawan Abidin dan Sasongko (2022). motivasi merupakan suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Menurut Hasibuan (2016;142) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para pegawai atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Adanya bentuk motivasi yang

diberikan perusahaan kepada karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan karena dengan diberikan sebuah motivasi karyawan akan merasa bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 1.2 : Data Motivation Berupa Tunjangan Bonus dan Reward PT Asuka Engineering Indonesia

No	Bentuk <i>Motivation</i>	Kondisi		Keterangan
		Baik	Kurang	
1	Tunjangan Dinas	√		Tidak menetap hanya diberi jangka waktu 13 hari untuk melakukan sebuah kunjungan.
2	Tunjangan Lokasi	√		Tunjangan ini menetap agak lama pada satu lokasi dengan jangka waktu 2 minggu atau sampai satu bulan.
3	Tunjangan Kesejahteraan	√		Tunjangan ini hanya untuk karyawan yang mempunyai grade dengan skala nilai 9 atau biasa diberikan kepada supervisor saja.
4	Tunjangan Hari Raya	√		Pasti diberikan pada tiap karyawan menjelang hari raya.
5	Tunjangan BPJS	√		Setiap karyawan PT. Asuka Engineering akan diberikan sebuah kartu kesehatan berupa BPJS.
6	Tunjangan Hari Tua	√		Setiap karyawan yang usia diatas 45 tahun akan diberikan tunjangan guna kelak sudah pensiun.
7	Family Gathering	√		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)	√		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 (2022)

Dari tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia sudah berjalan dengan baik. Karyawan mendapatkan tunjangan hal tersebut dapat dilihat dari tunjangan-tunjangan yang diberikan dari mulai dinas, liburan, kartu kesehatan, Sumber : PT Asuka Engineering Indonesia (2022) serta penghargaan-penghargaan yang masih diterapkan oleh perusahaan kepada para karyawannya.

Didukung dengan hasil penelitian Abidin dan Sasongko (2022) dan Irjayanti dkk (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Namun Rifa'i dkk (2021) menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Selain pengalaman kerja dan motivasi, menurut Sofyadi (2008:38) memaparkan bahwa lingkungan kerja sebagai salah satu serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dan fungsi-fungsi atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor internal yang bersumber dari organisasi. Menurut Sihaloho dan Siregar (2020), lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kenyamanan dan keamanan sehingga karyawan bisa bekerja secara optimal. Jika karyawan menyukai pengalaman kerja yang ditempati, karyawan akan merasa betah dan kinerja pun akan meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak memadai maka aktivitas dengan waktu yang digunakan tidak efektif dan efisien, sehingga kinerja karyawan akan buruk.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada beberapa karyawan yang dilakukan pada 10 Maret 2022 di PT Asuka Engineering Indonesia tersebut menyatakan bahwa masih terdapat fasilitas yang kurang memenuhi seperti kondisi

kantor yang tidak terlalu besar dan masih terdapat beberapa fasilitas seperti kursi dan printer yang rusak. Selain itu terjadi tingkat kebisingan yang disebabkan oleh aktivitas penggunaan alat-alat berat dan suara mesin pompa air yang memengaruhi konsentrasi karyawan. Di sisi lain masih terdapat beberapa karyawan yang mengalami ketidak harmonisan hubungan dalam bekerja. Berikut sarana prasarana yang diberikan perusahaan untuk menunjang kerja karyawan.

Tabel 1.3 : Rekapitulasi Data Sarana dan Prasarana PT.Asuka Engineering Indonesia

No	Sarana dan Prasarana	Unit	Kondisi
1	Alat Komputer (printer, scanner, hardisk, modem)	190	Rusak ringan, 1 unit komputer
2	AC	13	Baik
3	Meja (Kerja, Rapat)	57	Baik
4	Kursi (Kerja, Lipat, Tamu, Sofa)	75	Rusak ringan, 5 unit kursi
5	Papan Tulis	6	Baik
6	Lemari (Laci dorong, Rak Buku)	35	Baik
7	Televisi	5	Baik
8	Alat Komunikasi (Telepon, Handphone, Radio <i>Telecommunication</i>)	27	Baik
9	Bangunan	8	Baik
10	Kendaraan (Mobil dan Motor)	7	Baik

Sumber : HRD PT Asuka Engineering Indonesia (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 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.

Berdasarkan fenomena pada PT Asuka Engineering Indonesia, teori, dan research gap, maka peneliti ingin meneliti ulang variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat judul mengenai **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap**

Kinerja Karyawan pada PT Asuka Engineering Indonesia”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka penelitian yang akan dibahas antara lain:

1. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuka Engineering Indonesia?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PTAsuka Engineering Indonesia?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuka Engineering Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijelaskan, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk:

1. Mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuka Engineering Indonesia.
2. Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuka Engineering Indonesia.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuka Engineering Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini penulis berharap dapat mendapatkan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk menambah informasi, pengetahuan dan sebagai bahan bacaan untuk menambah pengetahuan tentang kinerja karyawan dan aspek-aspek lain seperti pengalaman kerja, motivasi dan lingkungan kerja dalam pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi PT Asuka Engineering Indonesia terkait faktor apa saja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dan agar bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia.

