

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam mencapai tujuan, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Salah satu sumber daya yang diperlukan organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dan membuat sumber daya lainnya menjadi bekerja (Simamora, 2006:4).

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial dan ekonomi karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat mempengaruhi emosional karyawan (Sedarmayanthi, 2009:21). Lingkungan kerja tersebut dapat mencakup hubungan sosial antar karyawan (lingkungan kerja non fisik), hubungan atasan dengan bawahan, serta lingkungan kerja fisik dimana mereka bekerja.

Menurut Hadari Nawawi (2006:166), kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang atau setiap pekerja/karyawan (individu) untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan secara sukses (efektif, efisien, produktif dan berkualitas) sesuai dengan visi dan misi organisasi/perusahaan. Maka dari itu kompetensi setiap individu berbeda satu dengan yang lainnya, dimana setiap individu memiliki kelebihan masing-masing yang membedakan dengan individu lainnya. Boyatzis dalam (Priansa 2014: 253) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki

pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan.

Selain kompetensi, karyawan harus memiliki kelebihan lain berupa keahlian yang didapatkan dari pengalaman kerja sebelumnya maupun dari kursus atau jenjang pendidikan yang sudah dia lalui di masa lampau. Menurut Wibowo (2014:284) pengalaman merupakan elemen yang perlu, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup dengan pengalaman. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para karyawan yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing (Rank dan Frese, 2014:32)

Keberhasilan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja yang kondusif, jenjang pendidikan ataupun keahlian yang dimiliki oleh karyawan dan juga pengalaman kerja yang telah didapatkannya. Wibowo (2010:7)

Mengemukakan bahwa Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik , Non Fisik dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan PT.Konimex Sukoharjo)”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT.Konimex Sukoharjo.
2. Untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT.Konimex Sukoharjo.
3. Untuk menguji pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT.Konimex Sukoharjo.
4. Untuk menguji pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Konimex Sukoharjo.
5. Untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompetensi, dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Konimex Sukoharjo.

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui secara signifikan variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Konimex Sukoharjo.
2. Untuk mengetahui secara signifikan variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Konimex Sukoharjo.
3. Untuk mengetahui secara signifikan variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Konimex Sukoharjo.
4. Untuk mengetahui secara signifikan variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Konimex Sukoharjo.
5. Untuk mengetahui secara signifikan variabel lingkungan kerja fisik, non fisik, kompensasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Konimex Sukoharjo.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam memahami faktor faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk PT.Konimex Sukoharjo pada khususnya dan perusahaan lain pada umumnya dan dapat menjadi bahan masukan untuk kedepannya nanti.

### 3. Bagi Masyarakat

Diharapkan bisa menjadi wawasan bagi masyarakat yang akan merintis usaha baru agar memiliki referensi dalam menjalankan bisnis barunya.

## **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Dalam penelitian skripsi ini tersusun sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas tentang teori-teori yang dapat digunakan sebagai dasar penelitian, penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka pemikiran

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, dan metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi pembahasan hasil penelitian, analisis data, dan penjelasannya secara lengkap.

## BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan pembahasan hasil penelitian dan saran yang relevan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN