

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia termasuk salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena pada dasarnya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan sumber daya yang memiliki potensi akan dapat memberikan kemudahan dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan didalam mencapai suatu tujuan sebuah perusahaan yang sudah ditetapkan. Menurut pendapat Bintoro dan Daryanto (2017: 15) menyebutkan sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya ( tenaga kerja ) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Sumber daya manusia merupakan satu hal yang tidak bisa lepas dari jenjang dunia bisnis ataupun pekerjaan, apalagi dijamin seperti saat ini pastinya sudah sangat banyak sekali persaingan dunia bisnis. Peran lingkungan kerja dan pengalaman kerja adalah suatu hal yang nantinya akan menjadi suatu peran penting penyemangat kerja bagi karyawan itu sendiri.

Bidang usaha industri menjadi salah satu usaha yang juga membutuhkan tenaga sumber daya manusia. Salah satunya ialah umkm Langgeng Production, yang beralamat di Desa Karangsambigalih, Kecamatan Sugio, Kabupaten Lamongan, yaitu suatu usaha yang bergerak dalam produksi sandal. Dari hasil data yang diperoleh pada tahun 2020, usaha ini bisa menghasilkan sekitar 550

buah sandal dalam sehari. Kemudian pada tahun 2021 menurun hanya menghasilkan sekitar 450 buah sandal perhari. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa perusahaan atau usaha industri tersebut mengalami penurunan hasil produk, yang diduga oleh menurunnya kinerja karyawannya.

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang mempengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Menurut Sedarmayanti, (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya,

serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pengalaman kerja merupakan suatu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan seorang yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh untuk pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi, kecekatan dan berbagai percobaan yang telah dilakukan. Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh rentang waktu lamanya seseorang menjalani pekerjaan tertentu. Lamanya pekerjaan tersebut dapat dilihat dari banyaknya tahun, yaitu sejak pertama kali diangkat menjadi karyawan atau staf pada suatu lapangan kerja tertentu. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengalaman kerja menurut Foster (dalam Sasongko, 2018) adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Secara umum, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Nawawi dalam Fauzi dan Nugroho (2020:3) mengartikan

kinerja merupakan hasil melakukan suatu kerjaan, baik berupa fisik ataupun nonfisik. Kinerja adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dasar serta motivasi (Supardi dalam Waryani, 2021: 13). Artinya jika salah satu dari faktor berubah maka akan mempengaruhi kinerja yang bersangkutan.

Menurut Aljabar (2020: 28) inti dari kinerja ialah hasil kerja seorang maupun kelompok orang demi mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Mahsun dalam Rorimpandey (2020: 20) mendefinisikan kinerja merupakan penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program demi mewujudkan visi serta misi organisasi yang terdapat dalam strategi planning suatu organisasi.

Karyawan menurut Hasibuan (dalam Mu, 2019) karyawan adalah seorang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan itu bisa diibaratkan sebagai baterai dalam suatu bisnis atau perusahaan, dan kualitas karyawan juga diperlukan untuk berjalannya suatu bisnis atau usaha untuk maju dan mencapai suatu tujuan yang diimpikan. Jikalau kualitas karyawan hanya pada tingkat tertentu, maka kemajuan suatu perusahaan tidak akan tercapai bahkan bisa saja mengalami kemunduran.

Edy Sutrisno menerangkan kinerja karyawan sebagai rangkuman dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja dan juga kolaborasi untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan menurut Arifin (2019) Ia berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok karyawan yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan deskripsi diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja karyawan yang mengenai variabel lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di salah satu usaha yang ada di kecamatan Sugio, yang memiliki judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Langgeng Production** ”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas yang telah dijelaskan, maka permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah variabel lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan umkm Langgeng Production?
2. Apakah variabel lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan umkm Langgeng Production?
3. Manakah diantara variabel lingkungan kerja dan variabel pengalaman kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan umkm Langgeng Production?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja dan variabel pengalaman kerja terhadap variabel kinerja karyawan umkm Langgeng Production?

2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan variabel lingkungan kerja dan variabel pengalaman kerja terhadap variabel kinerja karyawan umkm Langgeng Production?
3. Untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh paling dominan antara variabel lingkungan kerja dan variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

##### **1.4.1 Bagi UMKM Langgeng Production**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan masukan yang berguna bagi pihak umkm Langgeng Production dan dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawannya.

##### **1.4.2 Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui sejauh mana ilmu yang didapatkan penulis dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia dan diterapkan dalam sebuah kasus mengenai pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

##### **1.4.3 Bagi Universitas**

Diharapkan penelitian ini bisa menjadi tambahan kepastakaan atau referensi sehingga dapat membantu dalam proses perkuliahan, terutama mengenai studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

#### **1.4.4 Bagi Pihak Lain**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.