

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu sumber yang terdapat dalam organisasi ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibanding sumber daya lainnya yang ada pada organisasi. Sumber daya manusia memiliki akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, karya dan harapan. Potensi-potensi yang dimiliki sumber daya manusia mempengaruhi upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Teknologi yang maju, informasi baru dan lengkap, modal banyak, bahan baku melimpah, sarana dan prasarana lengkap itu sia-sia tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankannya.

Menurut Desseler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Untuk menghadapi persaingan tersebut setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi untuk memajukan bisnisnya. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor penting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa, performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja, sedangkan menurut Moehariono (2012:95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

PT. Tanto Intim *Line* merupakan sebuah perusahaan pelayaran nusantara yang bergerak dalam bidang jasa angkut peti kemas beserta perusahaan bongkar muat container. Ada beberapa permasalahan yang terjadi yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sering terlambatnya karyawan datang ke kantor yang dapat dilihat pada table 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1 Tingkat Keterlambatan Karyawan PT. Tanto Intim *Line*

No	Bulan	Persentase Keterlambatan
1	Januari	12%
2	Februari	9%
3	Maret	13%
4	April	14%
5	Mei	7%
6	Juni	16%
7	Juli	16%
8	Agustus	16%
9	September	8%
10	Oktober	7%
11	November	11%
12	Desember	11%

Sumber : PT. Tanto Intim *Line*

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah faktor gaji. Menurut hasil penelitian terdahulu dari Khairunnisa batubara (2013) yang mengatakan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Manajer juga dituntut mampu memotivasi pegawai, dimana motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan organisasi didalam mencapai tujuannya. Motivasi yang baik dapat memelihara prestasi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kinerja, menambah semangat untuk melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan. Salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk dapat memotivasi semangat kerja pegawai adalah dengan pemberian gaji yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Mulyadi (2013:373) menjelaskan bahwa Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyeraha jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang di hasilkan.

Selain gaji ada factor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengalaman kerja dan lingkungan kerja sesuai hasil penelitian terdahulu dari Frida Elisabet Napitupulu (2014) yang mengatakan bahwa pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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, sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengalaman adalah sesuatu yang telah diketahui dengan berbagai cara dan medianya.

Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Dari penjelasan latar belakang diatas penulis mengangkat judul **“Gaji, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Tanto Intim *Line*”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaji memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tanto Intim *Line*?
2. Apakah pengalaman kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tanto Intim *Line*?
3. Apakah lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tanto Intim *Line*?
4. Apakah gaji, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tanto Intim *Line*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaji memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tanto Intim *Line*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tanto Intim *Line*.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tanto Intim *Line*.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaji, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tanto Intim *Line*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak terutama pihak yang memiliki kepentingan langsung dalam masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan: untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga bisa memperhatikan masalah kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti: untuk tambahan ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penelitian.

3. Bagi STIA dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) barunawati :
sebagai perbendaraan perpustakaan dan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama.

1.5 Pembatasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan 3 variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu gaji, pengalaman kerja dan lingkungan kerja.
- b. Penelitian ini menggunakan sampel atau responden hanya pada karyawan PT. Tanto Intim *Line*.

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dibuat untuk mempermudah mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, Batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan mendeskripsikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang metode yang digunakan yaitu kuantitatif, populasi dan sampel serta teknik analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang paparan hasil pengolahan data penelitian yang dilakukan oleh penulis.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dan saran penelitian yang telah dilakukan oleh penulis.