BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

PT. Best Profit Futures Cabang Malang merupakan salah satu perusahaan berbisnis dengan spesifikasi layanan transaksi sistem perdagangan alternatif di bursa berjangka Jakarta . PT. Best Profit Futures merupakan salah satu pialang yang aktif bertransaksi di produk finansial. Berdasarkan perkembangan industri berjangka di tanah air dan juga pemerintahan dari beberapa nasabah maka manajemen mulai memikirkan dan mulai ikut berpartisipasi dalam memasyarakatkan produk-produk komoditi primer melalui bursa.

PT. Best Profit Futures menghadapi permasalahan pada sistem pengimputan data tidak berjalan dengan lancar dikarenakan terjadinya kerusakan pada sistem yang dipakai atau juga bisa terjadi karena terjadinya kerusakan pada sistem yang dipakai atau bisa juga terjadi karena keterlambatan dari proses perhitungan itu sendiri. Terdapat fenomena didalam prosedur penciran komisi dan bonus pada PT. Best Profit Futures Cabang Malang yaitu mulai dari keterlambatan pengumpulan data hingga salah dalam perhitungan dalam menghitung komisi tersebut. Hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran pegawai (SDM) yaitu divisi finance tidak melakukan verifikasi ulang dokumen berdampak

terhambatnya pencairan komisi yang diterima oleh para pegawai PT. Best Profit Futures Malang kondisi ini kurangnya koordinasi antara pihak departement oprasional dan bagian finance hal tersebut membuat proses pencairan dana bisa saja terlambat karena proses penanganannya yang kurang tepat. Selain itu hubungan antar karyawan di kantor kurang kondusif atau kurang harmonis antar karyawan maupun antar atasan dan bawahan permasalahan lainnya adalah kurangnya sarana dan prasarana yang di miliki sehingga seringkali terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan tugas.

Salah satu cara mengatasi permasalahan - permasalahan adalah dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Manajemn sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam mengelolah, mengatur dan memanfaatkan para karyawan sehingga keberadaanya dapat berfungsi secara produktif guna pencapaian perusahaan. (SDM) sangatlah penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Persaingan global menjadi salah satu faktor dimana salah satu perusahaan bukan hanya membutuhkan karyawan yang terampil di bidangnya tetapi juga karyawan yang bersedia bekarja dengan giat sehingga dapat mencapai hasil yang optimal oleh karena itu dapat di katakan bahwa karyawan merupakan faktor yang paling memberikan dampak secara langsung pada daya saing sebuah perusahaan. (Robbins

2008) kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

(Dessler 2000) kinerja merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan apabila kerja seorang karyawan dapat memenuhi standar maka dikatakan kinerja karyawan tersebut baik.

Keberhasilan dari fungsi kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang kinerjanya dalam mewujudkan kinerja yang efektif dengan bawahannya. Kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan ditentukan banyak hal salah satunya adalah kepemimpinan. Pimpinan yang sukses adalah apa bila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan perkembangan kinerja bawahannya, pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh yang positif bagi bawahannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang di arakan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Oloko, 2015:43)

Dengan adanya pengaruh kepemimpinan yang efektif diharapkan dapat meningkatkan motivasi dalam diri setiap karyawan sehingga

menghasilkan kinerja yang baik bagi karyawan. Karyawan akan mampu mencapai kinerja yang maksimal jika karyawan tersebut memiliki motivasi berprestasi tinggi, motivasi tersebut harus berasal dari diri sendiri selain dari lingkungan kerja. (Suryati, 2011:46). Motivasi mengambil peran besar dalam upaya tercapainya kinerja karyawan sebagian besar ditentukan oleh perilaku-prilaku manusia yang melaksanakan atau memegang pekerjaan (Pamela dan Oloko 20015:49)

Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan, maka diperlukan pengalaman kerja, pengetahuan karyawan dan motivasi sehingga dapat di jaga mekanisme kerja yang baik. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang di berikan kepadanya.

Pengalaman kerja tidak hanya di tinjau dari keterampilan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin trampil dia dalam menjalankan pekerjaanya. (Setiawan, 2014:23)

Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang

telah dikuasai seorang karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasa keterampilan semakin meningkat. Apabila diartikan pengalaman kerja disini adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Gibson, 2012).

Sedangkan motivasi dalam sebuah organisasi sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karena motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seorang untuk melakukan aktifitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering di artikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang .Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendong aktivitas tersebut. (Khan Bakker 2017). Oleh karena itu faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Apabill ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdiring unuk melakukan aktivitas tertentu untuk memeperoleh apa yang di butuhkannya.

Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampua yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat di lihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyaknya pengalaman yang dimikiki akan

semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan (Meoheriono dan Rosiyada, 2010:11).

Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. Apabila diartikan pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Selain itu untuk mendorong peningkatan kinerja di perlukan lingkungan yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun dalam membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik. (Mulyono, 2016) . Lingkungan kerja yang tidak kondusif bisa menyebabkan rasa tidak nyaman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja menjadi kurang optimal, lingkungan kerja dapat memengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan tidak mrnyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan merasa tidak betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja yang di pergunakan tidak efektif dan prestasi kerja kryawan akan menurun. (Bambang, 2013).

Hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Mulya dan Hudiwinarsih(2020) berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan Uji f menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya) Ragil Permanasari(2013) Hasil penelitian menunjukkan dengan menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.(studi pada PT. Anugrah Rahaja Semarang) Engelbertus (2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(studi pada PT. Pos Indonesia Persero Malang. Henry(2015) Hasil penelitian Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap karyawan tetapi secara simultan bersama – sama dengan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Studi pada pegawai sipil di Kabupaten Madiun).

Berdasarkan permasalahan dan penelitian terdahulu di atas peneliti mempunyai alasan untuk meneliti di PT. Best Profit Futures

Peneliti tertarik untuk meneliti fenomena yang terjadi berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dapat menjadi rujukan atau referensi dalam membantu proses penelitian. Maka peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian dengan judul “ **Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Daryawan Di PT. Best Profit Futures Malang**”

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan di PT.Best Profit Futures Malang
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan di PT.Best Profit Futures Malang
3. Apakah motivasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan di PT.Best Profit Futures Malang
4. Apakah Pengalaman kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Best Profit Futures Malang

5. Manakah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Best Profit Futures Malang

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Best Profit Futures Malang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Best Profit Futures Malang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Best Profit Futures Malang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Best Profit Futures Malang.
5. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Best Profit Futures Malang

D. Kegunaan Penelitian

a. Secara teoritis

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta menjadi rujukan dalam penelitian yang akan datang berkaitan dengan pengalaman kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

b. Manfaat secara praktis

1. Bagi penulis

Penelitian ini dijadikan sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman bagi penulis sendiri tentang pengaruh pengalaman kerja, lingkungan kerja dan motivasi, lingkungan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

2. Bagi perusahaan

Kiranya dapat memebrikan masukan kepada perusahaan terkhusus dalam bidang sumber daya manusia dan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan pengalaman kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi pihak akademik

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi pihak lain

Sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya dapat di gunakan sebagai referensi sekaligus sebagai ilmu pengetahuan dan sebagai literatur di perpustakaan.