

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

PT. Amindy Barokah Sumut adalah perusahaan transportasi pengumpul dan pengolahan limbah bahan berbahaya dan beracun (B3). Perusahaan ini telah mempunyai izin yang diperoleh dari Kementrian Lingkungan Hidup, Kehutanan dan juga izin Menteri dari Perhubungan. Berbekal izin tersebut PT. Amindy Barokah Sumut hadir sebagai solusi pengelolaan limbah B3 dan sebagai mitra bagi perusahaan yang mengikuti audit Lingkungan. PT. Amindy Barokah Sumut termasuk perusahaan yang sangat diperhitungkan di provinsi Sumut, namun dalam pencapaian target masih belum kurang karena target yang diperoleh masih sekitar 75% sampai 80% dari hasil yang diharapkan perusahaan mencapai 100%.

Salah satu faktor pendukung PT. Amindy Barokah Sumut adalah dengan adanya kinerja karyawan yang baik dan berkualitas dalam perusahaan. Maka PT. Amindy Barokah Sumut harus lebih meningkatkan kualitas dari segi pengalaman kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja karena sangat berpengaruh dalam pencapaian kinerja yang optimal dan stabil.

Pengalaman dapat diartikan sebagai prestasi yang diperoleh dari pekerjaan sebelumnya sebagai modal memenuhi syarat kerja. Pada sistem perekrutan karyawan baru PT. Amindy Barokah Sumut masih kurang karena jenjang pendidikan rata-rata karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut masih menerima tamata SD dan SMP. Sehingga pengalaman kerja yang kurang optimal berpengaruh terhadap komunikasi yang terjalin di perusahaan. Untuk itu, perusahaan yang memiliki omset yang besar dalam menjalankan dan mengelolah limbah B3 lebih fokus dalam merekrut karyawan yang berpengalaman.

Selain itu, komunikasi menjadi salah satu faktor kendala dalam proses interaksi seseorang dengan orang lain saat menyampaikan pendapat dan informasi langsung ataupun secara tidak langsung. Karena dengan adanya faktor hambatan saat penyampaian informasi yang kurang jelas dan tidak memiliki keterampilan yang baik saat menyampaikan pendapat antara karyawan dengan atasan mempengaruhi kepuasan kerja. PT. Amindy Barokah Sumut harus meningkatkan sistem komunikasi dengan menyediakan sarana komunikasi dari perusahaan dan tidak menggunakan milik pribadi masing-masing karyawan, dan tersedianya penyampaian pendapat antara karyawan dengan perusahaan itu sendiri.

Kepuasan menjadi faktor utama dalam bekerja. Kepuasan merupakan perasaan yang timbul dari diri seseorang akan pekerjaan untuk merasa puas akan hasil kerja. Karyawan pada PT. Amindy Barokah Sumut mengalami penurunan kinerja karena merasa kurang puas akan tunjangan bonus yang didapat tidak sesuai, tidak ada promosi jabatan bagi karyawan senior

maupun karyawan yang berprestasi, dan juga pengawasan masih kurang teliti dalam mengawasi sistem kerja pengelolaan limbah B3. Perusahaan PT. Amindy Barokah Sumut perlu menstabilkan kualitas pelayanan perusahaan agar karyawan termotivasi dan merasa puas untuk melakukan pekerjaannya.

Untuk menjadikan PT. Amindy Barokah Sumut sebagai perusahaan limbah terbaik, maka perlu pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika kinerja belum maksimal dan tidak sesuai akan mempengaruhi pencapaian keberhasilan tujuan perusahaan dan kualitas kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan singkat, sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan judul: **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amindy Barokah Sumut”**.

## **2. Mengidentifikasi Masalah**

Beberapa pokok masalah yang terjadi di perusahaan yaitu:

1. Pengalaman kerja yang masih kurang dilihat dari berkas penerimaan karyawan kebanyakan baru tamat.
2. Komunikasi yang belum efektif, dilihat dari penyampaian pesan yang masih lambat karena sarana komunikasi yang kurang.
3. Kepuasan kerja karyawan masih rendah karena banyak karyawan keluar-masuk.
4. Kinerja masih kurang maksimal dilihat dari pencapaian target perusahaan yang belum tercapai.

## **3. Perumusan Masalah**

- 1) Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amindy Barokah Sumut?
- 2) Bagaimana pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amindy Barokah Sumut?
- 3) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amindy Barokah Sumut?
- 4) Bagaimana pengaruh pengalaman kerja, komunikasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amindy Barokah Sumut?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Teori Pengalaman kerja**

Menurut Kaswan dan Akhyadi (2015:427), "Pengalaman kerja adalah pengembangan saat ketidakseuaian diantara kemampuan karyawan dengan pengalaman yang dimiliki serta kemampuan yang dibutuhkan akan pekerjaan saat itu juga".

Menurut Foster (2018:9-10),”Pengalaman kerja adalah ukuran mengenai lama kerja/masa kerja yang ditempuh oleh seseorang untuk memahami pekerjaannya sendiri yang dilakukannya dengan baik”.

Menurut Aristarini (2019:62),”Pengalaman kerja adalah suatu peningkatan terhadap kemampuan akan sesuatu yang sudah dimiliki seseorang saat melakukan tugasnya dan diukur sesuai masa kerja dan jenis pekerjaan selama periode tertentu”.

Menurut Foster (2017:151), indikator pengalaman kerja adalah:

- 1) Masa Kerja
- 2) Tingkat Keterampilan
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan

## **2. Teori Komunikasi**

Menurut Guffey (2010:170),”Komunikasi adalah proses penyampaian pesan berisi informasi dan juga makna dari seseorang/kelompok yang disebut juga sebagai pengirim pesan kepada pihak lain yang telah menerima pesan”.

Menurut Edwin Flippo (2013:145),”Komunikasi adalah suatu aktivitas yang disebabkan oleh orang lain dengan menafsirkan suatu pemikiran/ide, terutama yang ditujukan oleh penulis maupun pembicara”.

Menurut Badrudin (2018:224),”Komunikasi adalah suatu tingkatan dari perkembangan kepemimpinan yang menggerakkan ide/pemikiran seseorang kepada orang lain agar digunakan sesuai dengan bidangnya memimpin pekerjaan”.

Menurut Anwar (2013:149), indikator untuk komunikasi adalah:

- 1) Keterampilan
- 2) Sikap
- 3) Pengetahuan
- 4) Media saluran

## **3. Teori Kepuasan Kerja**

Menurut Vroom (2017:210),”Kepuasan kerja adalah tanggapan karyawan untuk memainkan perannya sendiri saat mengerjakan tugasnya”.

Menurut Robbins (2018:200),”Kepuasan kerja adalah suatu pendirian maupun sikap mengenai tugas individu dengan menyatakan selisih diantara penghargaan yang didapat dengan jumlah yang diyakini oleh karyawan sudah diterima”.

Menurut Susilo Martoyo (2018:200),”Kepuasan kerja adalah sudut pandang psikologis yang mencerminkan sebuah perasaan ataupun sifat dari dalam diri seseorang mengenai pekerjaannya sendiri”.

Menurut Luthans (2017:46-47), indikator kepuasan kerja adalah:

- 1) Gaji
- 2) Pekerjaan
- 3) Promoosi
- 4) Kelompok kerja
- 5) Pengawasan

#### **4. Teori Kinerja**

Menurut Anwar (2013:67),”Kinerja adalah suatu usaha seseorang maupun hasil dari pekerjaan secara kualitas atau kuantitas dan telah diperoleh saat melakukan pekerjaannya sesuai tanggung jawab masing-masing”.

Menurut Michael Armstrong (2017:188),”Kinerja adalah proses yang diatur sebaik mungkin pada saat peningkatan kerja untuk mengembangkan kinerja di dalam tim atau kelompok kerja”.

Menurut Wirawan (2018:98),”Kinerja adalah keluaran yang diperoleh dari indikator pekerjaan dengan jangka waktu tertentu”.

Menurut Edison, Anwar, Komariyah (2017:193), indikator yang digunakan untuk kinerja karyawan adalah:

- 1) Target
- 2) Kualitas
- 3) Waktu penyelesaian
- 4) Taat asas

#### **5. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja**

Menurut Kristola & Andini (2018:28-29),”Lamanya masa kerja merupakan patokan dari keterampilan yang diperoleh, jika semakin lama masa kerja yang diperoleh maka karyawan tersebut kaya akan pengalaman atau keterampilan yang didapat”.

#### **6. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja**

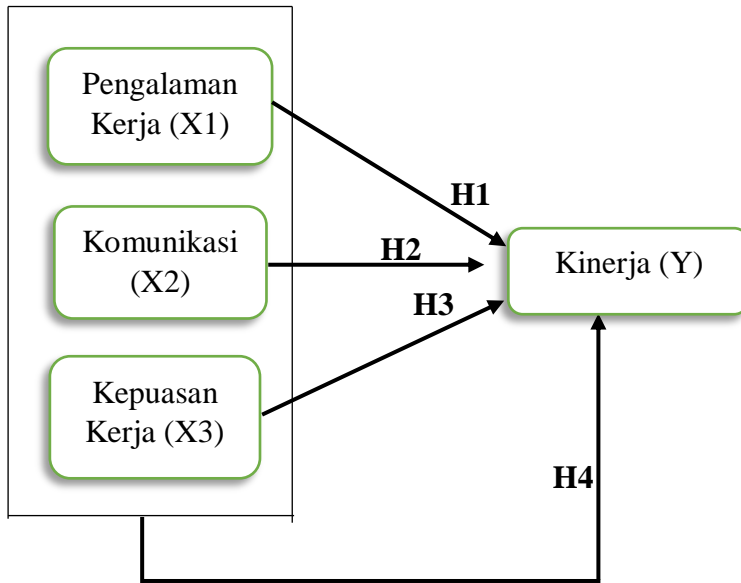
Menurut Robbin (2018:277),”Komunikasi dapat mengalir baik vertikal dan horizontal, dengan menerapkan komunikasi sesuai aturan perusahaan akan memiliki dampak yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri”.

#### **7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut Robbin & Judge (2017:214),”Ketika kemampuan daya produksi dengan kepuasan seluruhnya disatukan dalam suatu organisasi, maka akan mendapatkan karyawan yang puas cenderung merasa efektif daripada karyawan yang belum puas”.

## 8. Kerangka Konseptual

Gbr. 1.2. Kerangka Konseptual



## 9. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian PT. Amindy Barokah Sumut yaitu:

1. Pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Amindy Barokah Sumut.
2. Komunikasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Amindy Barokah Sumut.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Amindy Barokah Sumut.
4. Pengalaman kerja, komunikasi, dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Amindy Barokah Sumut.