

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting bagi perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia, perusahaan perlu memastikan bahwa semua faktor mendapatkan kontribusi yang seimbang dan adil untuk mendukung kinerja mereka. Perusahaan juga harus mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan demi menciptakan lingkungan sumber daya manusia yang baik dan seimbang. Salah satu faktor yang berperan penting adalah lingkungan kerja dan pengalaman kerja (Ade dan Frida, 2019).

Sangat penting bagi perusahaan secara konsisten meningkatkan kualitas tenaga kerjanya. Sumber daya manusia dikatakan berkualitas apabila memiliki pengetahuan, bakat dan keterampilan, serta sikap positif dalam bekerja. Salah satu elemen yang harus diperhitungkan dalam sebuah perusahaan adalah tenaga kerjanya, karena mereka adalah pendorong utama kesuksesan saat ini dan masa depan, serta merupakan aset perusahaan yang memungkinkan perusahaan untuk tumbuh dan berkembang (Rachmawati, 2016).

Tujuan perusahaan adalah berorientasi untuk mendapatkan profit, yang didukung dengan kinerja karyawan yang baik. Untuk itu, perusahaan perlu dapat memberikan perhatian kepada para karyawannya guna meningkatkan kinerjanya. Orang yang berkinerja baik akan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, memahami bagaimana pekerjaannya, memahami tujuan perusahaan, dan mampu menanggulangi kemungkinan hambatan yang akan terjadi saat mengemban tugas (Octavianus dkk, 2018).

Lingkungan kerja, yang mencakup kondisi fisik dan mental di tempat kerja, sangat memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus menyediakan berbagai aspek seperti kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih,

pencahayaan yang cukup, dan fasilitas tempat ibadah. Selain itu, lingkungan non fisik juga penting, meliputi suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan interaksi dengan pimpinan. Peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya berbanding lurus dengan semangat kerjanya yang didukung oleh lingkungan kerja yang menyenangkan. Dalam lingkungan yang mendukung, karyawan lebih termotivasi dan produktif dalam melaksanakan tugasnya (Ariani dkk, 2020).

Dalam dunia perusahaan ada 3 faktor utama yang harus dicapai oleh perusahaan yaitu lingkungan kerja 3P (People, Planet, Profit), merupakan konsep yang menekankan pada keseimbangan antara kepentingan manusia, lingkungan, dan keuntungan bisnis. Pada aspek People, fokus ditempatkan pada kesejahteraan, keselamatan, dan pengembangan karyawan. Perusahaan berupaya meningkatkan keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja, serta mendukung perkembangan pribadi pekerja, dan memastikan keadilan, kesetaraan, dan keragaman di tempat kerja. Pada aspek Planet, perusahaan memperhatikan dampak operasional terhadap lingkungan dan menerapkan praktik yang ramah lingkungan serta berkelanjutan. Pada aspek Profit, perusahaan memastikan kelangsungan hidup dan keberlanjutan usaha jangka panjang dengan menghasilkan laba yang wajar dan kompetitif bagi pemilik atau pemegang saham. Perusahaan juga mengelola sumber daya keuangan secara efisien dan bertanggung jawab, serta melakukan investasi yang menguntungkan untuk pengembangan usaha. Dengan mengintegrasikan ketiga aspek ini, perusahaan dapat mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan dengan memperhatikan kepentingan sosial, lingkungan, dan ekonomi secara seimbang (Waste, 2024).

Selain lingkungan kerja, pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja lebih lama diharapkan mempunyai pengalaman yang beragam dalam memecahkan berbagai masalah. Dengan pengalaman yang dimiliki, diharapkan para pekerja dapat mencapai tingkat kualitas sumber daya manusia yang tinggi (Rachmawati, 2016).

Pengalaman kerja seseorang dapat diukur dari kinerjanya dalam menyelesaikan tugas dan hasil yang dicapai. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang, semakin tinggi pula tingkat keterampilan individu tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, pengalaman yang luas juga berkontribusi terhadap pengembangan pola pikir dan sikap yang digunakan dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang diberikan. Dengan demikian, pengalaman kerja tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga membentuk karakter dan strategi kerja yang lebih efektif (Ariani dkk, 2020).

Pengalaman seseorang sangat memengaruhi seberapa baik mereka bekerja. Ketika seseorang memiliki banyak pengalaman, maka peluang untuk mencapai hasil yang baik semakin besar. Sebaliknya, kurangnya pengalaman dalam melaksanakan tugas dapat menyebabkan risiko kegagalan yang lebih tinggi. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang luas di perusahaan cenderung merasa lebih percaya diri dan mampu menjalankan tanggung jawab serta fungsinya sesuai dengan otoritas yang diberikan. Mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang ditugaskan dengan efektif. Selain itu, pengalaman kerja, baik yang sukses maupun yang tidak, memberikan pelajaran berharga yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas di masa depan, membantu individu menjadi lebih bijaksana dalam menghadapi tantangan (Slb-c dan Jember, 2020).

PT. Sungai Rangit merupakan perusahaan perkebunan kelapa sawit milik PT. Sampoerna Agro yang diakuisisi pada tahun 2006. Perusahaan ini merupakan salah satu produsen terkemuka minyak kelapa sawit dan inti kelapa sawit di Indonesia. PT. Sungai Rangit berkomitmen terhadap keberlanjutan dan telah memperoleh berbagai sertifikasi di sektor kelapa sawit, seperti *Roundtable on Sustainable Palm Oil* (RSPO) yang bertujuan untuk mengembangkan dan menerapkan standar internasional untuk produksi dan pemrosesan kelapa sawit yang ramah lingkungan dan *International Sustainability & Carbon Certification* (ISCC) yang merupakan salah satu sistem sertifikasi untuk keberlanjutan dan emisi karbon ataupun gas

rumah kaca (Kominfo, 2023). Dengan sertifikasi yang diperoleh, PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro menegaskan komitmennya terhadap kepatuhan terhadap peraturan dan standar yang berlaku dalam industri perkebunan. Aspek ini meliputi kondisi lingkungan kerja dan pengalaman yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat terus tumbuh dan berkembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Faktor-faktor apa yang ada dalam lingkungan kerja dan pengalaman kerja di PT.Sampoerna Agro Tbk yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Tbk?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dan pengalaman kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Tbk.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti
Penelitian ini menjadi landasan bagi penulisan skripsi, yang merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pertanian di Institut Pertanian Stiper Yogyakarta.
2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memberikan informasi baru mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan..