# I. PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang.

Indonesia merupakan negara agraris yang artinya bahwa pertanian memegang peranan penting dari keseluruhan perekonomian nasional. Hal ini ditunjukan dari banyaknya penduduk atau pun tenaga kerja yang hidup dan bekerja di sektor pertanian atau dari produk nasional yang berasal dari sektor pertanian. Banyak komoditi pertanian yang menjadi komoditi ekspor indonesia, namun yang paling menonjol adalah komoditi dari sub sektor pertanian tepatnya perkebunan kelapa sawit.

Kelapa sawit pertama kali di introduksikan ke Indonesia oleh pemerintah Colonial Belanda pada tahun 1848, tepatnya di Kebun Raya Bogor. pada saat ini, perkembangan perkebunan kelapa sawit telah berkembang lebih jauh sejalan dengan kebutuhan dunia akan minyak nabati dan produk *industry oleochemical*. produk minyak sawit merupakan komponen penting dalam perdagangan minyak nabati dunia. berbagai jenis minyak nabati dan lemak yang di pasarandunia mempunyai sifat yang dapat saling menggantikan (barang susbstitusi). Oleh karenannya ,penawaran dan permintaan produk kelapa sawit harus dibicarakan dalam konteks ekonomi minyak nabati dan lemak dunia Pahan (2011).

Dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam

mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara, Anwar Prabu (2000) kinerja diartikan sebagai ”Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dapat diukur dengan menggunakan beberapa ukuran, Namun penulis disini akan menfokuskan pada pengukuran kinerja karyawan melalui lingkungan kerja dan pengalaman kerjanya.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu

lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi. Lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001).

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan beserta keterampilan yang dimilikinya serta dari pengalaman kerja yang pernah diperoleh dari tempat kerja sebelumnya.

PT Sawit Sumbermas Sarana Tbk merupakah salah satu perusahaan sawit yang mempertimbangkan status pengalaman kerja pada saat melakukan perekrutan tenaga kerja. Calon karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang baik menurutnya akan memberikan dampak yang baik dan positif terhadap kinerja calon karyawan tersebut nantinya demi keberlangsungan perusahaan.

## B. Rumusan Masalah.

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang tertulis diatas, maka permasalahan yang dapat diteliti adalah apakah kondisi lingkungan kerja dan

pengalaman kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sawit Sumbermas Sarana Tbk.

## C. Tujuan Penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kondisi lingkungan kerja dan pengalaman kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sawit Sumbermas Sarana Tbk.

## D. Manfaat Penelitian.

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penilitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Peneliti.

   Penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan menambah pengetahuan Ilmu Administrasi pada umumnya, dan khususnya pada program Studi Menejemen Bisnis dalam bidang konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM) serta untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan studi untuk memperoleh derajat sarjana jurusan Sosial Ekonomi Pertanian di Institut Pertanian STIPER Yogyakarta.

2. Manfaat Bagi Perusahaan.

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengembangan perusahaan dan pengambilan keputusan khususnya dibidang pengelolaan Sumber Daya Manusia, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam pemeliharaan lingkungan kerja dan meningkatkan pengalaman kerja.