

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap berdirinya suatu perusahaan tentu mempunyai visi dan misi yang telah direncanakan serta dirancang guna perkembangan sebuah perusahaan dan optimalisasi perjalanan sebuah karir perusahaan tersebut. Beriringan dengan adanya visi dan misi yang dirancang sedemikian rupa tersebut, peran dari sumber daya manusia merupakan salah satu element krusial yang memiliki nilai potensial guna menciptakan visi dan misi serta menjadi faktor dalam berdirinya suatu perusahaan. Sumber daya manusia haruslah dikembangkan dengan baik, hal ini dikarenakan dalam berkembangnya sumber daya manusia pada perusahaan tersebut dan ikut berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan, maka dapat menjadi lebih baik lagi performa perusahaan tersebut. Maka dari itu, sumber daya manusia butuh faktor pendukung dalam mencapai tujuan perusahaan dan perlu sekali diperhatikan yaitu salah satu yang terpenting adalah lingkungan kerja karyawan.

Sumber daya manusia melibatkan seluruh karyawan yang terdapat dalam organisasi perusahaan, yakni karyawan yang secara langsung ikut serta dalam operasional bisnis perusahaan, dari kedudukan posisi yang paling bawah hingga pada posisi yang paling tinggi pada perusahaan, walaupun kedudukan tersebut tidaklah sama namun seluruh sumber daya manusia yang berada di perusahaan memiliki fungsi yang sama dan penting dalam tergapai atau tidaknya tujuan perusahaan, pengabaian pada beberapa dari sumber daya manusia tersebut akan berdampak secara jelas kepada terkendalanya pencapaian tujuan perusahaan. Sehubungan dengan manajemen tenaga kerja perusahaan, patut memiliki karyawan-karyawan yang trampil serta mampu menjalankan tanggung jawab serta wewenang yang diberikan dengan sebaik-baiknya, hal ini juga mampu

memperbaiki performa perusahaan untuk mencapai target yang telah direncanakan dan diprioritaskan dalam periode waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengelolaan sumber daya yang baik maka dapat terciptanya karyawan yang mampu menjalankan pekerjaannya hingga mencapai target yang diharapkan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan, hal ini berkaitan erat terhadap kinerja karyawan yang patut diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan mengarah pada taraf keberhasilan dalam menjalankan kewajiban serta kapabilitas dalam menggapai tujuan yang telah dirancang. Kinerja dikatakan bagus dan berhasil apabila tujuan yang diharapkan mampu tergapai dengan hasil yang baik.

Bagi karyawan, lingkungan kerja adalah elemen yang sangat krusial dan berpengaruh terhadap kelancaran operasional perusahaan. Tempat kerja yang baik dan nyaman bagi karyawan tentu dapat meningkatkan kinerja mereka dan juga berdampak pada produktivitas perusahaan. Tempat kerja mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis di dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Para pakar menyatakan bahwa lingkungan kerja ini meliputi semua faktor yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugasnya.

PT XYZ merupakan perusahaan swasta yang berlokasi di Pasar Minggu, Jakarta Barat dan bergerak dibidang jasa logistik. Berdasarkan hasil pra penelitian yang telah dilakukan melalui wawancara dengan Supervisor Logistic Agent di Department Ops. Transport pada PT XYZ terhadap karyawan operasional, diketahui bahwa ada beberapa masalah yang muncul, yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan di Department Logistic Agent PT XYZ. Permasalahan tersebut seperti yang terdapat pada tabel 1.1 pada poin 3, 4 dan 5, yaitu keterlambatan kedatangan karyawan, target kerja yang tidak sesuai serta kurangnya kerjasama antar karyawan Logistic Agent. Adapun Indikator lainnya yang terdapat pada poin 1 dan 2 yaitu, ketidaktepatan penyelesaian tugas dan ketidaksesuaian jam kerja, indikator dan standar tersebut berdasarkan indikator dari penelitian sebelumnya yang diteliti yang relevan pada permasalahan yang terdapat pada

Departemen Logistic Agent. Oleh karena itu maka disusunlah survei awal mengenai aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Departemen Logistic Agent PT XYZ. Berikut ini adalah tabel 1.1 berdasarkan hasil pra penelitian dari survei yang telah dilakukan.

**Tabel 1.1 Hasil Pra-Penelitian Mengenai Faktor Penurunan Kinerja Karyawan PT XYZ Pada Divisi Ops Transport Tim Operasional Logistic Agent**

No	Permasalahan Kinerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Ketidaktepatan penyelesaian tugas	4	20%
2	Ketidaksesuaian jam kerja	3	15%
3	Keterlambatan datang	3	15%
4	Target kerja yang tidak sesuai	4	20%
5	kurangnya kerjasama antar karyawan	6	30%
<b>Total</b>		20	100%

Sumber : Hasil Survei Pra Penelitian dari SPV Logistic Agent Departemen Ops Transpor PT XYZ 2023

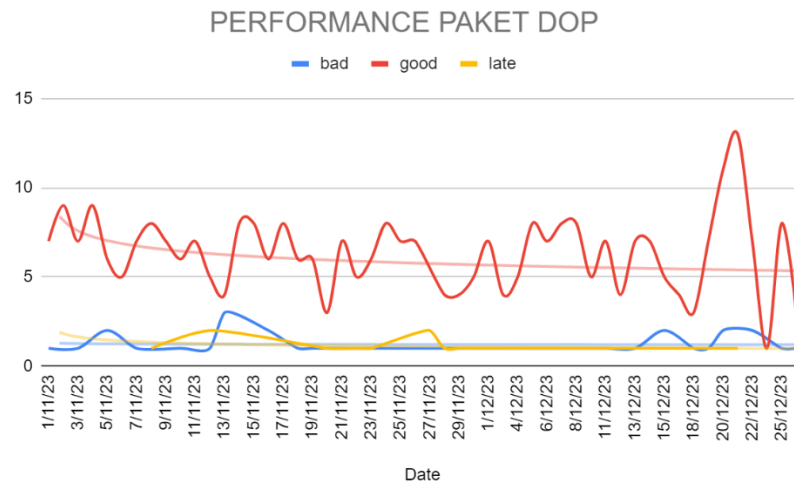
Berdasarkan hasil survei pra penelitian pada tabel 1.1 diatas, bisa dipahami jika ketidaktepatan penyelesaian tugas menunjukkan jawaban sebesar 4 karyawan dan menghasilkan persentase sebesar 20%, ini dikarenakan oleh kurangnya pengawasan terhadap Tim Leader atau SPV yang tidak secara langsung hadir dilokasi, hal itu menyebabkan karyawan merasa tidak diawasi oleh Tim Leader atau SPV, yang mengakibatkan kurangnya kesadaran karyawan akan pekerjaannya. Lalu pada poin ketidaksesuaian jam kerja menunjukkan jawaban sebesar 3 orang yang menghasilkan nilai persentase sebesar 15%, ketidaksesuaian jam kerja ini disebabkan oleh karena ketidakpastian dalam pembuatan jadwal, sehingga *shift* kerja bisa saja mendadak berubah tanpa sepengetahuan karyawan sebelumnya. Selanjutnya pada faktor keterlambatan datang menunjukkan jawaban sebesar 3 orang yang menghasilkan nilai persentase sebesar 15%, hal ini disebabkan oleh hal yang masih sama yaitu dikarenakan oleh kurangnya pengawasan terhadap Tim Leader atau SPV yang tidak secara langsung hadir dilokasi, hal itu menyebabkan karyawan merasa tidak diawasi oleh Tim Leader atau SPV, yang mengakibatkan kurangnya

kesadaran karyawan akan pekerjaannya. Selanjutnya pada poin target kerja yang tidak sesuai, penyebab yang sama juga terjadi pada poin target yang tidak sesuai menunjukan jawaban 4 orang dengan hasil persentase menunjukan nilai 20% dan pada poin kurangnya kerjasama antar karyawan yang memiliki jawaban 6 orang dengan hasil presentasi senilai 30%. Dari kelima pertanyaan yang telah diajukan kepada SPV LA PT XYZ yang dipaparkan pada tabel 1.1, kurangnya kerjasama antar tim memiliki nilai jawaban yang paling tinggi, sehingga untuk hal ini bisa dijadikan perhatian khusus bagi perusahaan, agar lebih memperhatikan kerjasama antar karyawan yang kurang baik karena kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh Tim Leader atau SPV LA pada PT XYZ.

Lingkungan kerja menjadi faktor yang berperan dalam menentukan kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan serta wawancara terhadap karyawan Tim Operasional LA Pasar Minggu serta SPV LA pada PT XYZ, terdapat permasalahan terkait lokasi *processing* paket yang berada di teras ruangan, hal ini menjadikan kondisi kerapian pada paket tidak tertata dengan baik, serta peralatan kerja yang bertumpuk di satu ruangan, pergerakan karyawan pun juga menjadi terbatas karena hal tersebut, sehingga pekerjaan pun menjadi kurang kondusif serta fokus karyawan yang menjadi terganggu. Terdapat beberapa karyawan yang didapati tidak taat dalam menaati peraturan bekerja, seperti terlihat ada beberapa karyawan yang menduduki palet plastik hitam yang tidak semestinya dijadikan sebagai tempat untuk duduk karyawan. Kondisi paket yang di operasikan di depan teras ruangan pun menjadikan paket tidak tertata dengan rapi dan hal ini dapat mengakibatkan adanya paket yang terselip dan dapat menghambat pekerjaan karyawan jika paket-paket tersebut tidak langsung ditemukan.

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh SPV LA PT XYZ terdapat beberapa kali kuantiti paket yang di proses oleh Tim Logistic Agent ini tidak sesuai dengan yang tercantum pada resi, dan jika paket tersebut tidak ditemukan atau dinyatakan hilang, paket tersebut harus di klaim ganti rugi oleh pihak perusahaan sesuai dengan jumlah paket yang hilang.

Sumber data lain yang dapat dijadikan sebagai penilaian terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari performa paket yang di proses oleh Tim Operasional Logistic Agent, seperti yang terlihat pada *gambar 1.1*.



**Sumber : Data Report DOP Paket Pada PT XYZ Periode November-  
Desember 2023**

### **Gambar 1.1 Data Performa Paket Departemen Logistic Agent Pada PT XYZ**

Berdasarkan hasil dari diagram performa processing paket diatas dapat dilihat jika performa kinerja karyawan tampak bergerak naik – turun, pergerakan diagram tidak terjadi peningkatan yang signifikan, hal ini menandakan jika performa processing paket yang tidak stabil dan terlihat sering melakukan keterlambatan dalam proses *in-bound* dan *outbound*. Untuk kategori penilaian performa processing paket terbagi menjadi tiga penilaian yaitu *good* (baik), *bad* (buruk) dan *late* (terlambat). Untuk kategori penilaian *good* (baik) yang ditandai oleh garis berwarna merah, menunjukkan paket yang terproses sesuai dengan SLA yang sudah ditentukan dan tidak melebihi batas waktu proses *inbound* dan *outbound*. Lalu penilaian *bad* (buruk) yang ditandai oleh garis yang berwarna biru, hal ini menunjukkan jika pada processing paket ada beberapa paket yang tidak

diproses sesuai dengan *Service Level Agreement (SLA)* yang telah ditetapkan, alhasil beberapa paket tersebut akan di proses pada jadwal selanjutnya. Kemudian penilaian *late* (terlambat) yang ditandai pada garis yang berwarna oranye, pada penilaian ini menunjukkan paket-paket yang terlambat di *pick-up* serta di proses *inbound* dan *outbound* tidak sesuai dengan *average inbound* dan *average outbound* yang sudah ditentukan, hal ini dapat mengakibatkan penumpukan paket pada saat di proses dan pastinya mengakibatkan performa kesesuaian SLA kinerja paket menurun.

Berdasarkan penjelasan dan penjabaran permasalahan diatas, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Logistic Agent PT XYZ”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Untuk lebih memperjelas mengenai penelitian ini maka disusunlah rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kondisi lingkungan kerja pada Departemen Logistik Agent PT XYZ?
2. Bagaimana gambaran kinerja karyawan pada Departemen Logistik Agent PT XYZ?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Departemen Logistik Agent PT XYZ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dalam setiap penelitian tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai, adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menggambarkan kondisi lingkungan kerja pada Departemen Logistik Agent PT XYZ.
2. Untuk menggambarkan kinerja karyawan pada Departemen Logistik Agent PT XYZ.

3. Untuk mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Logsitic Agent PT XYZ.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis juga berharap penelitian ini memiliki manfaat, manfaat penelitian ini sebagai berikut:

##### **1.4.1 Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam menerapkan pemahaman penulis terkait ilmu mengenai dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan, pengalaman praktis seperti melakukan pengalaman praktis dalam melakukan observasi, wawancara, dan survei lapangan. Meningkatkan keterampilan analisis kritis dan pemecahan masalah, studi ini membantu penulis dalam mengembangkan keterampilan analisis kritis dan pemecahan masalah, yang berguna untuk mengenali dan memahami masalah dalam konteks organisasi. Lalu untuk meningkatkan keterampilan menulis, yakni melalui proses penelitian yang meliputi analisis data, wawancara, dan penulisan laporan penelitian, penulis dapat meningkatkan keterampilan menulisnya.

##### **1.4.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya yang lebih mendalam atau berkaitan dengan topik yang sama, sehingga penulis dapat terus meningkatkan pemahaman-nya. Selanjutnya penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi teoritis, yang menawarkan informasi latar belakang yang berharga untuk proyek penelitian di masa depan yang bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara tempat kerja dan karyawan. Selanjutnya penelitian ini memberikan data empiris yang dapat digunakan untuk membandingkan atau memvalidasi temuan penelitian lain. Penelitian ini juga dapat membantu pengembangan hipotesis baru yang dapat diperiksa secara lebih rinci dalam konteks yang serupa dengan variabel

yang serupa. Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat variabel tambahan yang mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja, penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi variabel-variabel tersebut untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif. Kemudian metode yang digunakan dalam penelitian ini, seperti penggunaan kuesioner, pendekatan kuantitatif, dapat dimodifikasi pada penelitian selanjutnya. Serta penelitian selanjutnya dapat memperbaiki dan menyempurnakan metode dan teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dan relevan.

### **1.4.3 Bagi Perusahaan**

Harapannya, hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman berharga kepada perusahaan dalam mengelola tenaga kerja dan merancang kebijakan yang lebih efisien dalam manajemen lingkungan kerja dan SDM (Sumber Daya Manusia). Studi ini membantu bisnis dalam mengidentifikasi masalah utama yang berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, ketidakpatuhan terhadap jadwal kerja, keterlambatan dalam kerja tim, dan jam kerja yang tidak teratur. Temuan penelitian ini juga dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan strategi dan kebijakan sumber data manusia yang lebih efektif, termasuk sebagai program pelatihan, tinjauan kinerja karyawan dan kebijakan kerja.