

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Permasalahan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi masalah penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Tenaga kerja perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusia adalah yang mengatur atau mengelola sumber daya yang lainnya. Perhatian dibidang sumber daya manusia tidak boleh diabaikan hal itu merupakan aspek penting untuk merencanakan karyawan agar bekerja lebih efektif dan terus ditingkatkan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Senen, Masharyono, Triananda, & Sumiyati, 2016). Kinerja karyawan sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik, maka perlu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal (Latib, dll. 2016).

Kinerja pegawai merupakan blok bangunan penting dari suatu organisasi dan faktor yang meletakkan dasar untuk kinerja tinggi harus dianalisis dengan organisasi. Karena setiap organisasi tidak dapat maju oleh satu atau dua upaya individu, itu adalah upaya kolektif dari semua anggota organisasi Abbas & Yaqoob, (2009:269). Fenomena kurang optimalnya permasalahan kinerja merupakan faktor utama saat ini yang harus dijalani oleh banyak organisasi, sebagian organisasi menyadari betapa pentingnya meningkatkan kinerja pegawai dan mengetahui cara melalui tingkat mana tingkat tinggi kinerja pegawai yang dapat dicapai dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi Tran & Thao, (2015:169).

Perkembangan bisnis yang semakin pesat dan tingkat persaingan yang semakin tajam membuat perusahaan harus meningkatkan dan mengembangkan kinerjanya disemua bidang. Setiap perusahaan memiliki cara agar perusahaannya dapat bertahan ditengah–tengah persaingan yang ketat, salah satunya bidang yang

Muhammad Putra Aviantara, 2019
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BARRIX SININDO JAKARTA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

harus di tingkatkan ialah sumber daya manusia. Ini dilakukan agar perusahaan tetap bertahan dalam persaingan global.

Salah satu industri yang kini sedang berkembang adalah industri dibidang jasa ekspedisi. Fenomena perkembangan industri jasa pengiriman barang yang semakin pesat dewasa ini karena permintaan konsumen yang semakin meningkat dalam jasa pengiriman barang menimbulkan bertambahnya perusahaan yang memasuki pasar jasa untuk dapat bersaing dan bertahan. Menghadapi kenyataan banyaknya jasa pengiriman barang yang sejenis dengan kualitas yang beragam dan selera konsumen yang mudah berganti serta munculnya pesaing-pesaing baru, dampaknya adalah semakin banyak perusahaan jasa pengiriman barang yang ditawarkan dalam bentuk pelayanan yang beragam. Kondisi demikian membuat pelanggan dihadapkan kepada berbagai alternatif pilihan pembelian dalam rangka memenuhi kebutuhannya, sementara dipihak perusahaan menimbulkan iklim persaingan yang semakin tinggi dalam mendapatkan konsumen/pelanggan.

Menurut Purwanti (2008), dalam bisnis ekspedisi sebagian besar sudah dikenal nama-nama seperti TIKI, ESL, JNE serta perusahaan yang sudah lama sekali mengurus jasa pengiriman mulai surat sampai dengan paket barang yang merupakan satu-satunya perusahaan BUMN yaitu Pos Indonesia. Selain itu, terdapat nama-nama perusahaan besar berskala global (Internasional), seperti DHL Express, UPS, TNT Express International, FedEx dan lain-lain. Banyaknya perusahaan yang bergerak di jasa ekspedisi menyebabkan persaingan bisnis di pasar jasa kiriman barang dan paket dokumen ini juga ketat. Perusahaan tersebut berusaha untuk memberikan layanan yang terbaik untuk menarik konsumen yang sebanyak-banyaknya. Selain menjanjikan pelayanan terbaik, mereka juga berupaya menghadirkan berbagai produk inovatif jasa

Muhammad Putra Aviantara, 2019
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BARRIX SININDO JAKARTA

layanan pengiriman barang maupun paket dokumen. Sebagai sebuah peluang usaha, jasa pengiriman barang ini prospeknya juga masih sangat menjanjikan. Terlebih dengan adanya trend dikalangan perusahaan-perusahaan besar yang belakangan ini cenderung menyerahkan kepada pihak lain untuk urusan pengiriman barang hingga penanganan gudang kepada perusahaan logistik.

Karyawan merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan ekspedisi, tanpa adanya karyawan sangatlah sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawanlah yang menentukan maju atau mundurnya perusahaan ini dan menentukan keberhasilan perusahaan ekspedisi di masa yang akan datang, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan kinerja yang tinggi, maka perusahaan telah mempunyai aset yang sangat mahal, yang sulit dinilai dengan uang. Untuk mendapatkan karyawan seperti yang diharapkan, perusahaan ekspedisi harus memiliki kinerja karyawan yang bagus, agar dapat bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan profit perusahaan. Sumber daya manusia berperan dalam mencapai tujuan organisasi dan sumber daya manusia juga merupakan faktor dinamis yang mampu menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi (Masharyono & Sumiyati:2016).

Masalah kinerja ini banyak dialami oleh perusahaan-perusahaan ekspedisi. Salah satu perusahaan ekspedisi yang mengalami masalah kinerja adalah PT. Cahya Pinastika Jaya. Masalah *Trunover intention*, keluar masuknya karyawan di PT. Cahya Pinastika Jaya menyebabkan penurunan kinerja setiap tahunnya. Menyebabkan tergangungnya kegiatan perusahaan (Gilang,2015). Masalah yang sama juga dihadapi oleh PT. Pelopor Pratama Lancar Pribadi, banyaknya karyawan yang datang

Muhammad Putra Aviantara, 2019
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BARRIX SININDO JAKARTA

terlambat, tata letak ruangan kerja dan lokasi yang dinilai tidak kondusif mengganggu kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang menurun ini terlihat dari target perusahaan yang tidak tercapai, hal ini jelas merugikan perusahaan (Akbar,2016).

Masalah serupa dialami oleh PT. Barrix Sinindo. Perusahaan ekspedisi PT. Barrix Sinindo Jakarta ini sudah bergerak cukup lama sejak tahun 2010, berlokasi di Jatiwaringin, Jakarta Timur. . Perusahaan ini bergerak di dalam bidang jasa, melayani perusahaan. Pengiriman barang yang biasa di lakukan PT. Barrix Sinindo meliputi pengiriman *Ekspor* dan *Import* ke berbagai macam daerah dan wilayah di dalam maupun luar negeri. PT. Barrix Sinindo didirikan oleh Bapak Robby.

Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian pada tanggal 17 Maret 2017 pukul 13.00 di PT. Barrix Sinindo Jakarta dengan Bapak Robby selaku pemilik PT. Barrix Sinindo, kurang optimalnya kinerja PT. Barrix Sinindo Jakarta diakui oleh PT. Barrix Sinindo Jakarta diakibatkan oleh banyak faktor. Persaingan industri kargo/pengiriman barang yang kian menjamur ini menyebabkan penurunan omset pengiriman barang tiga tahun terakhir ini. Berikut disajikan data tingkat pencapaian target 2012-2016 pada Tabel 1.1 berikut :

TABEL 1. 1
REKAPITULASI DATA TARGET DAN KERTERCAPAIAN PERUSAHA PT.
BARRIX SININDO JAKARTA

Tahun	Target (Rp)	Target (Ton)	Realisasi (Rp)	Realisasi (Ton)	Presentase (Rp)	Presentasi (Ton)
2012	6 M	10	5.9 M	9.9	9.83 %	99 %
2013	6 M	10	6.3 M	10.3	105 %	103 %
2014	4 M	8	3.6 M	6	90 %	75 %
2015	2.5 M	4	1.8 M	2	72%	50 %
2016	2 M	2	1 M	1	50 %	50%

Sumber: Bagian *Human Resource Development* (HRD) PT. Barrix Sinindo 2017

Muhammad Putra Aviantara, 2019
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BARRIX SININDO JAKARTA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan Tabel 1.1 pada tahun 2012 dan 2013 realisasi melebihi target dan mengalami peningkatan. Dari tahun 2014 hingga 2016 target mengalami penurunan karena sudah terlihat bahwa pasar tidak mendukung untuk memenuhi target kedepannya, terbukti dengan realisasi tiap tahunnya yang selalu menurun di tiga tahun terakhir ini. Presentase (Ton) ketercapaian pada tahun 2014 hanya 75% dari sebelumnya 103%, pada tahun 2015 mengalami penurunan 25% dan ditahun 2016 hanya mencapai target (ton) 50%. Presentase (Rp) ketercapaian dari tahun 2014 mengalami penurunan 15% dari tahun sebelumnya, ditahun 2015 hanya mencapai 72% dan ditahun 2016 50%. Diakuin oleh Bapak Robby selaku pemilik PT. Barrix Sinindo bahwa perusahaan ini sedang mengalami masalah di tiga tahun terakhir ini, yang menyebabkan penurunan realisasi dari target yang ada.

Data target dan ketercapaian ini memberikan pengaruh pada penilaian kerja karyawan. Dilihat dari hasil target dan ketercapain yang setiap tahunnya selalu menurun perusahaan perlu menentukan kriteria yang jelas dan terukur sebagai acuan penilaian. Pada karyawan PT. Barrix Sinindo cenderung banyak yang mendapatkan penilaian kinerja yang kurang baik. Berikut data matriks kinerja karyawan PT. Barrix Sinindo tahun 2013-2016:

TABEL 1. 2
DATA PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT. BARRIX SININDO TAHUN 2013-2016

Tahun	Penilaian Hasil Kinerja Karyawan															
	A				B				C				D			
	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016
Kejujuran	7	6	5	4	30	23	20	15	8	8	7	7	0	2	2	4
Kedisiplinan	6	3	1	3	27	24	20	17	9	10	10	9	3	3	2	1
Loyalitas	6	5	3	5	29	27	19	19	7	5	11	4	3	2	1	2
Kerjasama	7	6	3	2	29	26	19	13	5	6	10	11	4	1	3	4
Perilaku/Sikap	4	5	5	4	30	29	24	18	6	2	4	7	5	3	1	1

Sumber : Bagian *Human Resource Development* (HRD) PT. Barrix Sinindo 2017

Muhammad Putra Aviantara, 2019
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BARRIX SININDO JAKARTA

Berdasarkan data Tabel 1.2, dari indikator kejujuran, kedisiplinan, loyalitas, kerjasama, perilaku/sikap fluktuatif dari tahun ke tahunnya. dari indikator kejujuran pada nilai C tahun 2015-2016 berada pada posisi yang sama yaitu 7 orang. Pada indikator kedisiplinan nilai C mengalami peningkatan dari yang sebelumnya pada tahun 2015 sebanyak 10 orang, menjadi 9 orang pada tahun 2016. Indikator loyalitas nilai C mengalami peningkatan 1 orang dari tahun 2015 ke tahun 2016. Pada indikator loyalitas pada nilai C terjadi peningkatan dari 11 orang menjadi 4 orang, namun pada nilai D mengalami penurunan 1 orang, yang sebelumnya hanya 1 orang menjadi 2 orang. Pada indikator kerjasama nilai C karyawan mengalami penurunan dari 10 orang menjadi 11 orang pada tahun 2016 dan nilai D dari 3 orang menjadi 4 orang pada tahun berikutnya. Perilaku/sikap mengalami penurunan dari 4 orang menjadi 7 orang pada tahun 2016.

Banyaknya karyawan yang tidak mampu melaksanakan tugas dengan baik ini menyebabkan terjadinya pelanggaran yang dilakukan saat melaksanakan pekerjaan. Data *personal track record* karyawan PT. Barrix Sinindo, tiga tahun terakhir ini mengalami peningkatan pelanggaran, data sebagai berikut:

TABEL 1.3
PERSONAL TRACK RECORD KARYAWAN PT. BARRIX SININDO TAHUN
2012-2016

No	Jenis Pelanggaran	Presentase Pelanggaran Per Tahun				
		2012	2013	2014	2015	2016
1	Kecerobohan yang mengakibatkan alat rusak	3.34%	2.97%	3.14%	3.48%	4.23%
2	Kurang teliti dan lalai dalam	7.72%	5.72%	4.93%	8.18%	10.06%

Muhammad Putra Aviantara, 2019
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BARRIX SININDO JAKARTA

	melaksanakan pekerjaan					
3	Tidak menuruti aturan perusahaan	2.51%	1.83%	2.24%	2.86%	5.48%
4	Terlambat masuk kerja	2.71%	2.52%	2.69%	3.27%	6.71%
	Total	16.28%	12.77%	13%	17.79%	26.48%

Sumber: Bagian *Human Resource Development* (HRD) PT. Barrix Sinindo 2017

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan hasil dan jenis pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan setiap tahunnya mengalami peningkatan yang sangat tinggi terutama dari tahun 2015 ke 2016. Jika dilihat dari jenis pelanggarannya 1) Kecerobohan atau kelalaian yang mengakibatkan alat penunjang pekerjaan rusak dari tahun 2012 sebesar 3.34% mengalami penurunan menjadi 2.97% akan tetapi ditahun 2014 naik 0.17 dari tahun sebelumnya dan rata-rata peningkatan kecerobohan yang mengakibatkan alat rusak ini sekitar 2.73% per tahun. 2) Kurang teliti dan lalai dalam melaksanakan pekerjaan masalah yang paling banyak terjadi, mulai dari kesalahan mendata, kesalahan pengecekan dan lain sebagainya. Pada tahun 2016 paling tinggi sebesar 10.06% kesalahan yang terjadi. 3) Ada beberapa karyawan yang tidak menuruti atur perusahaan seperti pakaian yang sopan, tidur saat jam kerja dan lain sebagainya walaupun sempat turun pada tahun 2013, akan tetapi dari tahun 2014-2016 masalah ini selalu mengalami peningkatan. 4) Absensi dan keterlambatan, pada tahun 2016 sebesar 6.71% karyawan terlambat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Robby sebagai Pemilik PT.Barrix Sinindo pada tanggal 17 Maret 2017 pukul 13.00, bahwa perusahaan menyadari terjadinya peningkatan penilaian kinerja kategori kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Beliau juga menuturkan penilaian kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan dan perencanaannya dengan meningkatkan kemampuan karyawan

Muhammad Putra Aviantara, 2019
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BARRIX SININDO JAKARTA

di masa yang akan datang. Hal serupa dikemukakan oleh Grupta dan Upadhyay (2012) penilaian kinerja adalah *broadconcept* yang mencakup cukup banyak kegiatan yang terhubung untuk mengevaluasi karyawan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan karyawan melalui pelatihan dengan imbalan yang memadai.

Kinerja merupakan faktor yang sangat penting dalam keberlangsungan sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja rendah akan mengakibatkan tidak tercapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan inovasi untuk tetap bertahan guna mengantisipasi persaingan yang semakin kompetitif. Organisasi di zaman sekarang dituntut untuk memiliki keunggulan dalam hal kualitas, pelayanan maupun sumber daya manusia yang profesional. Hal ini didukung oleh pernyataan Hughes (2007) yang disurvei sejumlah 2000 pegawai yang berkaitan dengan berbagai organisasi dan berbagai jenis industri perusahaan dalam beberapa tingkatan. Hasil yang dilaporkan survei ini menunjukkan bahwa sembilan dari sepuluh percaya bahwa kinerja pegawai akan berdampak buruk terhadap produktivitas kerja yang dihasilkan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah perilaku organisasi. Hessel (2007:178) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah motivasi, budaya perusahaan, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor Gibson et al, (1995:375), antara lain: a) Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asalusul, dll), b) Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (*job description*), c) Faktor psikologis, ialah

persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian (Resiona, 2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara penempatan pegawai, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Bappeda Kabupaten Flores Timur.

PT. Barrix Sinindo Jakarta memberikan penghargaan kepada karyawan terbaik, dengan memerikan bonus dan penghargaan karyawan terbaik setiap bulannya. Setiap tahunnya PT Barrix Sinindo Jakarta mengadakan perjalanan liburan bagi karyawan untuk membangun kerjasama dan silaturahmi antar karyawan. Dijelaskan oleh bapak Robby pelatihan keterampilan karyawan memang belum secara khusus diberikan kepada karyawan, selama ini penggunaan alat-alat kerja dan semua kegiatan pekerjaan hanya berdasarkan pengarahan singkat dari karyawan ke karyawan, suasana kantor yang memang tidak ada perubahan dari tahun ke tahunnya.

Penilaian lingkungan kerja fisik, dapat dilihat bahwa setiap tahunnya penilaiannya cenderung cukup bahkan ada yang menurun. Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Robby selaku pemilik PT. Bariq Sinindo Jakarta pada tanggal 17 Maret 2017 pukul 13.00 bahwa lingkungan kerja dari tahun ke tahunnya tidak mengalami banyak perubahan dari tahun ke tahunnya. Kondisi kantor dan gudang barang pengiriman, membuat lingkungan kerja menjadi kurang nyaman.

Banyak faktor pendukung yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh (Wibisono, 2011) bahwa absesnsi dapat dijadikan sebagai faktor pengukuran kinerja karyawan. Kegiatan organisasi di perusahaan tidak akan berjalan secara optimal tanpa kehadiran karyawan. Tingkat absensi merupakan salah satu yang menunjang kinerja karyawan. Berikut Tabel 1.4 yang menunjukkan rekapitulasi absensi karyawan PT. Barrix Sinindo 2012-2016, sebagai berikut :

Muhammad Putra Aviantara, 2019
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BARRIX SININDO JAKARTA

TABEL 1. 4
REKAPITULASI KETIDAKHADIRAN KARYAWAN PT. BARRIX SININDO
TAHUN 2012-2016

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria Absensi				Jumlah Absensi	Jumlah Hari Kerja
		Alpa	Sakit	Cuti	Izin		
2012	40	5	12	6	4	27	300
2013	45	2	8	4	2	16	300
2014	39	4	11	5	6	26	300
2015	34	2	14	7	3	26	300
2016	30	2	15	8	6	31	300

Sumber: Bagian *Human Resource Development* (HRD) PT. Barrix Sinindo 2017 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan tingkat absesnsi yang cukup signifikan sehingga berpengaruh terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan. Kenaikan ketidak hadiran keryawan paling tinggi terjadi pada tahun 2016. Ketidak disiplin karyawan terhadap kehadiran. Dari total 300 hari kerja, pada tahun 2014 dan 2015 jumlah absensi mencapai 26 hari, lalu pada tahun 2016 mencapai 31 jumlah absensi dengan keterangan alpa 2 hari kerja, sakit 15 hari kerja, cuti 8 hari kerja dan 6 hari izin.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, oleh karena itu setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapat secara maksimal. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bagaimana membuat karyawan memiliki kemampuan dalam bidangnya dan menimbulkan rasa motivasi yang tinggi sehingga

Muhammad Putra Aviantara, 2019
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BARRIX SININDO JAKARTA

dapat meningkatkan kinerja pada karyawannya. Kinerja di kaitkan dengan konsep kemampuan karena untuk perbaikan dalam meningkatkan kualitas yang terbaik. Kemampuan tersebut merupakan kapasitas seseorang didalam mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya (Willey, 2011)

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan anatara lain *motivation, appraisals, ability, job satisfaction, training and development*, (Dobre, 2013). Pendapat berbeda dikemukakan (Chew, 2013) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti yang dikemukakan oleh menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu *HR Factors* dan *Organisational Factors*. *Human resource factors* terdiri dari: 1) penempatan kerja yang tepat; 2) remunerasi; 3) pelatihan dan pengembangan karir dan 4) promosi. *Organisational Factors* terdiri dari 1) jenis kepemimpinan; 2) hubungan kerjasama tim; 3) budaya organisasi dan 4) kepuasan dalam lingkungan kerja. Sedangkan menurut (Saeed & Al, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, reward dan hubungan personal dan konflik dalam pekerjaan.

Dalam penelitian ini yang perlu mendapat kajian adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Reksohadiprodjo, 2000) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun. Menurut Lingkungan merupakan dasar terbentuknya kinerja yang baik selain lingkungan kemampuan dan keinginan juga mempengaruhi kinerja. semua pihak yang terkait dalam perusahaan harus mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik sehingga akan

Muhammad Putra Aviantara, 2019
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BARRIX SININDO JAKARTA

menimbulkan rasa kepuasan kerja pada karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap manajer dalam level apapun akan senantiasa dituntut untuk berbuat sesuatu yang dapat mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya termotivasi, sehingga anggota organisasi tersebut dapat memberikan kinerja yang memuaskan, karena mereka melakukan tugasnya dengan perasaan gembira, dalam suasana kegairahan yang tinggi, dan tidak tertekan. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Perilaku seseorang pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu. Penting untuk diperhatikan, motivasi seorang karyawan atau pegawai akan dapat memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas.

Pendekatan utama yang dijadikan dasar dari penelitian ini menggunakan konsep manajemen sumber daya manusia. Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan sistem pemberdayaan karyawan yang dapat menampilkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai hasil (*output*), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Hameed & Waheed, 2011) mengemukakan bahwa kinerja berarti berubah dan menguntungkan. Dalam konteks ini kinerja identik dengan peningkatan kualitas, produktivitas, kerjasama, inisiatif dan tanggung jawab.

Penelitian yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi serta lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel The Niche Bali. dalam penelitiannya menjelaskan faktor-faktor

Muhammad Putra Aviantara, 2019
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BARRIX SININDO JAKARTA

motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja fisik pada perusahaan penting untuk diperhatikan. Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman akan membuat menunjukkan hasil analisis bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara . Motivasi kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja . Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afsheen Fatima, Arshad Zaheer, Imran Yousaf dan Iram Batool (2012:1458) menyatakan bahwa, adanya hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja merupakan faktor penting karena semua faktornya berhubungan dengan pekerjaan dan perusahaan yang mempengaruhi hubungan antara karyawan, pekerjaan dan perusahaan.

Berdasarkan teori tersebut maka dapat diketahui bahwa adanya permasalahan yang serius pada rendahnya kinerja karyawan yang dirasakan PT. Barrix Sinindo. Mengingat pentingnya kinerja karyawan untuk keberlangsungan perusahaan untuk mencapai tujuannya maka peneliti perlu melakukan penelitian lebih lanjut di PT. Barrix Sinindo Jakarta mengenai **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, kinerja karyawan menjadi kajian penting untuk keberhasilan sebuah organisasi. Situasi yang berkembang ini, perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan sumber daya

Muhammad Putra Aviantara, 2019
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BARRIX SININDO JAKARTA

manusia yang dimiliki. Karyawan PT. Barrix Sinindo harus memiliki komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Solusi peningkatan kinerja karyawan diantaranya dapat melalui upaya peningkatan motivasi kerja dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan merupakan aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara penempatan pegawai, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh secara parsial antara penempatan pegawai, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. menunjukkan hasil analisis bahwa : kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pendapat berikut disinyalir bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat mengatasi masalah kinerja PT. Barrix Sinindo Jakarta. Oleh karena itu tema sentral yang berada dalam penelitian ini adalah

Fenomena yang terjadi pada industri cargo atau pengiriman barang khususnya PT. Barrix Sinindo Jakarta yaitu masalah kinerja karyawan. Apabila masalah-masalah tersebut terus dibiarkan maka akan mengancam keberlangsungan aktivitas organisasi atau perusahaan. Sehingga dibutuhkan solusi yang tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut yaitu lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan meningkatnya motivasi kerja dan lingkungan kerja maka diharapkan pula komitmen organisasi akan meningkat.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja karyawan PT. Barrix Sinindo.

Muhammad Putra Aviantara, 2019
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BARRIX SININDO JAKARTA

2. Bagaimana gambaran lingkungan kerja karyawan PT. Barrix Sinindo.
3. Bagaimana gambaran kinerja karyawan PT. Barrix Sinindo
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Barrix Sinindo.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian adalah untuk memperoleh hasil temuan mengenai:

1. Gambaran motivasi kerja karyawan PT. Barrix Sinindo.
2. Gambaran lingkungan kerja karyawan PT. Barrix Sinindo.
3. Gambaran kinerja karyawan PT. Barrix Sinindo
4. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Barrix Sinindo.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut.

1. Kegunaan akademik (teoritik) yaitu untuk pengembangan ilmu, baik itu ilmu ekonomi, manajemen bisnis dan juga khususnya manajemen sumber daya manusia. Karena penelitian ini memungkinkan untuk menyokong teori lama yang dikemukakan oleh para ahli.
2. Kegunaan praktis yaitu kegunaan untuk PT. Barrix Sinindo khususnya tentang kinerja karyawan. Dapat memberikan masukan faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Barrix Sinindo.

Muhammad Putra Aviantara, 2019
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BARRIX SININDO JAKARTA

3. Kegunaan untuk penelitian selanjutnya diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan bahan pengembangan penelitian selanjutnya.

Muhammad Putra Aviantara, 2019
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BARRIX SININDO JAKARTA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu