

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam menentukan kemajuan dan perkembangan kinerja perusahaan (Rohaeni et al., 2023). Setiap perusahaan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola (Widjaja et al., 2018).

Menurut (Susanto, 2019) sumber daya manusia adalah harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi karena unsur manusia menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Manusia adalah sumber daya penentu untuk mencapai tujuan seperti visi dan misi sebagai salah satu komponen perusahaan. Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi (Widjaja et al., 2018). Menurut (Analisa, 2017) pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan adalah aset organisasi yang paling berharga dan memainkan peran strategis sebagai pemikir, perencana, dan pengontrol operasi perusahaan. Sebuah korporasi niscaya akan lebih berkembang dan mampu bersaing untuk mengikuti perubahan saat ini jika memiliki sumber daya manusia yang baik. Akibatnya, kinerja setiap individu dalam perusahaan diharapkan dapat memenuhi tujuan dan

sasaran perusahaan (Sunarsi et al., 2020). Permasalahan kinerja karyawan merupakan faktor paling krusial yang harus diperhitungkan dalam sebuah perusahaan karena dapat menyebabkan produktivitas perusahaan menurun dan menghambat perkembangan perusahaan. Ketidakpuasan kerja adalah salah satu faktornya. Pada akhirnya akan berpengaruh pada seberapa baik kinerja karyawan. Oleh karena itu, salah satu tindakan yang dilakukan perusahaan adalah dengan mencoba menumbuhkan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendorong (Yuliantari & Prasasti, 2020).

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dapat menempuh beberapa cara misalnya melalui pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, pemberian kompensasi kepada karyawan yang layak, pemberian motivasi dan melalui Pendidikan (Sitanggang, 2021).

Menurut (Yuniarti et al., 2021) Kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya selaras dengan tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Tetapi kinerja karyawan yang berkualitas tidak bisa diterapkan dengan baik tanpa adanya faktor lain yang mendukung, salah satu faktor penting yang mendukung kinerja adalah motivasi.

PT. Damco Warehousing Indonesia yang bergerak dibidang jasa pergudangan ini adalah perusahaan yang menyediakan jasa layanan penerimaan, pengecekan, pemuatian, dan pengiriman cargo. Damco adalah bagian dari Maersk Group yang merupakan penyedia jasa di bidang logistik *freight forwarding*. Sudah lebih dari 30 tahun, Damco telah memberikan pelayanan kepada pelanggannya mengenai solusi

logistik dan transportasi guna mendukung pelanggannya melakukan bisnis dimana pun mereka berada di dunia.

Sesuai dengan hasil wawancara pada tanggal 27 Maret 2023 oleh Manager Warehouse, PT. Damco Warehousing Indonesia adalah *legality* untuk bidang usaha logistik perusahaan Maersk. Kegiatan bisnis PT. Damco Warehousing Indonesia adalah seputar konsolidasi cargo ekspor yang datang dari pabrik yang ada di berbagai daerah di wilayah jawa untuk dimuat di gudang lalu dikapalkan melalui perusahaan Maersk. Tiga jenis kegiatan yang dilakukan oleh PT. Damco Warehousing Indonesia adalah *inbound*, *inventory* dan *outbond*.

Kinerja karyawan pada umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan di dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya (Sembiring & Tanjung, 2021). Berikut disajikan tabel rekapitulasi hasil penilaian kinerja karyawan pada PT. Damco Warehousing Indonesia selama empat tahun terakhir.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Karyawan pada PT.

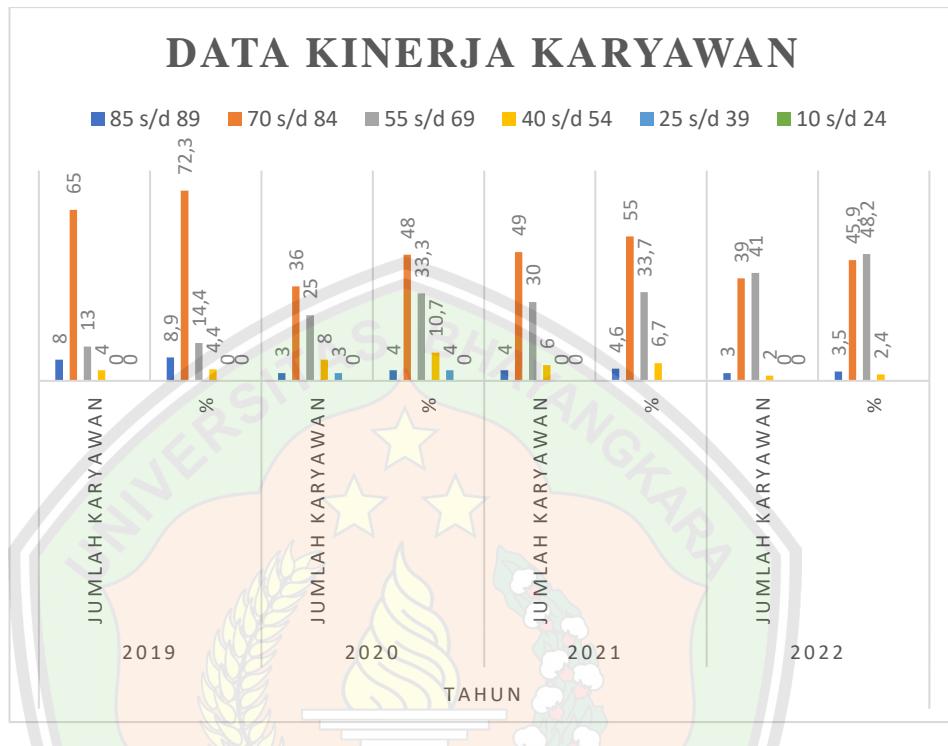
Damco Warehousing Indonesia

Tahun 2019-2022

Nilai Konduite	Yudisium Kinerja	TAHUN							
		2019		2020		2021		2022	
		Jumlah Karyawan	%						
85 s/d 89	Baik Sekali	8	8,9	3	4	4	4,6	3	3,5
70 s/d 84	Baik	65	72,3	36	48	49	55	39	45,9
55 s/d 69	Cukup	13	14,4	25	33,3	30	33,7	41	48,2
40 s/d 54	Kurang	4	4,4	8	10,7	6	6,7	2	2,4
25 s/d 39	Buruk	-	-	3	4	-	-	-	-
10 s/d 24	Buruk Sekali	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah Karyawan		90	100	75	100	89	100	85	100

Sumber : PT. Damco Warehousing Indonesia

Tabel 1.1 merupakan rekapitulasi hasil kinerja karyawan PT. Damco Warehousing Indonesia selama 4 tahun terakhir.



Gambar 1.1 Data Kinerja Karyawan

Sumber: PT. Damco Warehousing Indonesia (2019-2022)

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat pada tahun 2019 total karyawan sebanyak 90 orang, terdapat 8 karyawan berpredikat baik sekali, 65 karyawan berpredikat baik, 13 karyawan berpredikat cukup dan 4 karyawan berpredikat kurang. Di tahun 2020 total karyawan berkurang menjadi 75 orang, terdapat 3 karyawan berpredikat baik sekali, 36 karyawan berpredikat baik, 25 karyawan berpredikat cukup, 8 karyawan berpredikat kurang, dan 3 karyawan berpredikat buruk. Dapat dilihat tahun 2019-2020 mengalami pengurangan karyawan dan

penurunan kinerja karyawan, hal tersebut disebabkan karena pandemic covid-19 yang menyebabkan para karyawan WFH atau bekerja dari rumah.

Tahun 2021 total karyawan sebanyak 89 orang, terdapat 4 karyawan berpredikat baik sekali, 49 karyawan berpredikat baik, 30 karyawan berpredikat cukup dan 6 karyawan berpredikat kurang. Tahun 2022 total karyawan sebanyak 85 orang, terdapat 3 karyawan berpredikat baik sekali, 39 karyawan berpredikat baik, 41 karyawan berpredikat cukup dan 2 karyawan berpredikat kurang. Terlihat pada tahun 2022 terjadi pengurangan jumlah karyawan dan penurunan kinerja karyawan dari tahun sebelumnya.

Berdasarkan data yang di dapat dari PT. Damco Warehousing Indonesia, diketahui terjadi masalah penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu masalah motivasi kerja pada PT. Damco Warehousing Indonesia perlu diperhatikan dikarenakan ada beberapa karyawan yang kurang maksimal dalam bekerja, sehingga mengurangi keefektifan dalam bekerja, dan menyelesaikan target pekerjaan dari perusahaan.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi (Bukhari & Pasaribu, 2019). Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Analisa, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa pihak karyawan PT. Damco Warehousing Indonesia, penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh kurangnya dorongan motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan. Karyawan merasa kurangnya pengakuan atas kinerja, kurangnya perhatian serta apresiasi terhadap karyawan dari pimpinan kerja. Pimpinan yang kurang intens dalam memotivasi karyawan sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan karena karyawan merasa tidak dihargai yang menyebabkan karyawan merasa malas dan kurangnya rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, seperti mengobrol pada saat jam kerja sehingga pekerjaan tidak selesai sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan dan kurang inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang sudah bekerja dengan maksimal tidak pernah mendapatkan pujian atau *rewards* dari pimpinan. Selain itu kurangnya feedback yang diberikan pimpinan membuat karyawan merasa ragu dan tidak yakin atas pekerjaannya yang menjadikan motivasi kerjanya menurun. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah (Subariyanti, 2017).

Selain motivasi kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suatu peralatan atau benda pokok yang dihadapi seseorang baik sebagai individu maupun berkelompok yang mempengaruhi keberlangsungnya pekerjaan (Arritama, 2022).

Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan di

mana karyawan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut (Sihaloho & Siregar, 2019) kinerja karyawan akan menurun sebagai akibat dari lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, dan waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka tidak akan selesai sesuai dengan target yang diberikan, sehingga menghasilkan hasil sistem kerja yang tidak efektif dan tidak efisien. Sebaliknya suasana kerja yang menyenangkan, akan berdampak baik bagi karyawan, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan ditemukan fenomena yang terjadi pada PT. Damco Warehousing Indonesia dalam lingkungan kerja yaitu pada lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan antar rekan kerja. Masih kentalnya senioritas di perusahaan dan seringnya karyawan senior melimpahkan pekerjaannya kepada karyawan junior, yang membuat karyawan junior merasa tidak nyaman dan kewalahan dengan pekerjaan yang begitu banyak sehingga tidak dapat mengerjakan pekerjaannya sendiri secara tepat waktu yang berakibatkan mendapat teguran dari pimpinan sehingga semangat kerjanya menjadi menurun yang berdampak terhadap kinerja karyawan.

Selain itu adapula fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja fisik, seperti kebisingan yang berasal dari lapangan kerja operasional yang berlokasi tepat disamping kantor perusahaan, kebisingan yang terjadi disebabkan oleh kegiatan pengangkutan dan pemuatan barang, alat alat teknik seperti mesin las, mesin alat potong gerinda dan mesin mesin besar yang beroperasi.

Pada gambar dibawah ini merupakan kondisi lingkungan kerja fisik PT. Damco Warehousing Indonesia, yaitu lapangan kerja yang biasa dipakai untuk kegiatan operasional.



Gambar 1.2 Kondisi Lingkungan Kerja Fisik

Jika kebisingan dibiarkan terus – menerus akan menimbulkan rasa tidak nyaman dan susah fokus saat bekerja yang akan berdampak kepada kinerja karyawan.

Dari permasalahan yang terjadi pada PT. Damco Warehousing Indonesia yang dialami oleh beberapa peneliti (Sugiarti, 2020), (Erfin Ardianti et al., 2018), (Kusumayanti et al., 2020), (Nabawi, 2019), (Asmawiyah & Mukhtar, 2020),

(Ekhsan, 2019) oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti terkait fenomena yang terjadi di atas dengan judul

**“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Damco Warehousing Indonesia”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Damco Warehousing Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Damco Warehousing Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Damco Warehousing Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Damco Warehousing Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Damco Warehousing Indonesia.

3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Damco Warehousing Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan wawasan serta kajian mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan anjuran serta evaluasi bagi para Karyawan PT. Damco Warehousing Indonesia dalam mengoptimalkan kinerja karyawan.

b. Bagi Universitas

Sebagai bahan Pustaka untuk mahasiswa/i yang ada di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dan terkhusus bagi mahasiswa/i program studi manajemen.

c. Bagi Peneliti

Dapat dijadikan bahan informasi dalam melakukan penelitian perihal Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dan juga dapat memberikan dorongan serta representasi umum untuk pembaca dalam memilih topik penelitian.

d. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan, wawasan serta memberikan pengalaman dengan mendatangi tempat penelitian serta memahami motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak terlalu luas dan menghindari agar pembahasan tidak menyimpang, maka perlu adanya pembatasan masalah. Untuk itu penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Damco Warehousing Indonesia.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dibuat agar memberikan kemudahan penyusunan skripsi, oleh karena itu diperlukan sistematika penulisan dengan baik. Sistematika penulisan disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini mengulas dan membahas mengenai tinjauan Pustaka yang membahas teori yang sudah ada dari berbagai topik, menjabarkan tentang dasar-dasar teori dari variabel yang telah diteliti yaitu Kinerja Karyawan, Motivasi, Lingkungan Kerja serta dilengkapi dengan hasil Telaah Empiris, kerangka pemikiran, serta hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan bagaimana penelitian ini dilakukan disertai jenis dan sumber data serta pembahasan analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang data penelitian, hasil analisis data yang digunakan dan hasil pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, beserta saran – saran yang ada untuk penelitian selanjutnya, dan dilengkapi dengan referensi.

