

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi industri saat ini transportasi umum menjadi hal yang sangat penting untuk digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Transportasi umum memudahkan masyarakat untuk berpergian antar kota maupun provinsi menjadi lebih efisien dan efektif. Transportasi darat menjadi keunggulan karena banyak diminati dan mudah jangkau, transportasi umum juga merupakan salah satu tujuan yang efektif untuk mengurangi kemacetan (Aurellia, 2022). Terminal bis yaitu fasilitas publik yang di peruntukan masyarakat untuk melakukan aktivitas melakukan perjalanan antar kota atau antar provinsi.

Terminal bis memiliki fungsi yang sangat penting di dalam tatanan perkotaan dan aktivitas masyarakat untuk memajukan roda perekonomian. Di dalam ruang lingkup terminal bis terdapat tenaga kerja yang membantu memajukan dan mengorganisir terminal bis yaitu karyawan Dinas Perhubungan yang diberikan tanggung jawab untuk mengkoordinir terminal bis agar sesuai fungsi dan tujuan.

Kinerja Karyawan merupakan suatu hal penting yang dibutuhkan dalam sebuah instansi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dengan hasil yang maksimal, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya lingkungan kerja yang dimana lingkungan kerja sangat berperan penting dalam kinerja karyawan. Manajemen perusahaan memastikan semuanya berjalan dengan lancar untuk memastikan segala sesuatu operasional dapat berjalan dengan baik, diperlukan

tenaga kerja yang handal, memiliki keterampilan dan pengetahuan tingkat lanjut, serta berupaya semaksimal mungkin untuk mengelola perusahaan agar kinerja usaha terus meningkat (Riyanto et al., 2020). Untuk mencapai hasil yang maksimal bagi instansi maka sumber daya manusia yang ada harus dimanfaatkan dengan baik, dikembangkan dan dimaksimalkan (Fitra & Susilo, 2018).

Kinerja efektif yang dilakukan oleh karyawan di instansi Terminal Induk Kota Bekasi sangat penting karena untuk menjaga kualitas pelayanan kepada masyarakat Kota Bekasi yang akan melakukan aktivitas di dalam terminal induk kota Bekasi. Kinerja yang meningkat dapat menghasilkan suatu pekerjaan yang maksimal dengan mempunyai segala kompetensi yang dimiliki dan didukung oleh lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Kinerja karyawan juga merupakan suatu hasil kerja karyawan dinas perhubungan terminal induk kota Bekasi yang dilaksanakan dalam periode waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang diselesaikan, dilacak dan dievaluasi, dan kinerja diukur baik dari segi kuantitas maupun kualitas (Victoria, 2024)

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan seluruh aspek yang memiliki kaitan antara lain lingkungan fisik, sosial, dan psikologis di mana tempat seseorang bekerja. Lingkungan kerja mempunyai faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang sehat karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan sangat nyaman tanpa ada hambatan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena bukan merupakan penggerak proses kerja, namun mempunyai pengaruh langsung

terhadap kinerja pegawai, Kinerja pegawai secara keseluruhan dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja yang positif (Wahyuni & Budiono, 2022). Lingkungan kerja juga menjadi salah satu tekad dan antusiasme yang meningkatkan semangat kerja karyawan (Ardhana et al., 2024). Lingkungan kerja yang sehat dapat membantu karyawan dinas perhubungan terminal induk kota Bekasi dengan tenang dan khidmat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, jika lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menimbulkan karyawan terbebani dan menurunnya kinerja karyawan.

Tabel 1. 1 Data Wawancara Lingkungan Kerja

Indikator	Pernyataan
Suhu Udara	Suhu udara yang meningkat menyebabkan polusi udara di Terminal Induk Kota Bekasi kurang baik untuk lingkungan kerja yang menyebabkan banyak karyawan kurang prima
Ruang gerak yang diperlukan	Banyaknya kendaraan pribadi yang masuk kedalam terminal induk kota Bekasi yang tidak semestinya masuk sehingga menyebabkan kemacetan dan menghambat pekerjaan dan operasional terminal
	Ruang kerja yang kurang luas sehingga membuat pergerakan karyawan menjadi kurang nyaman.

Sumber: Kepala Seksi Pembinaan Terminal Induk Kota Bekasi, 2025

Berdasarkan hasil dari wawancara pada tabel 1.1 terdapat suatu fenomena yang terjadi, dalam lingkungan terminal induk kota Bekasi mempunyai lingkungan kerja yang kurang nyaman. Suhu di lingkungan Terminal Induk Kota Bekasi saat ini mencapai 28°C – 32°C , di mana karyawan Terminal Induk Kota Bekasi melakukan aktivitas dibawah terik matahari sangat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Dengan terdapatnya kendaraan pribadi yang masuk kedalam kawasan

terminal induk kota Bekasi, maka dari itu mempunyai dampak buruk yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan berupa menghambatnya karyawan Terminal Induk Kota Bekasi untuk mengatur keberangkatan dan kedatangannya bis AKAP (Angkutan Kota Antar Provinsi) dan AKDP (Angkutan Kota Dalam Provinsi). Kantor yang dimiliki Terminal Induk Kota Bekasi, tepatnya di lantai dua, bisa dikatakan sangat tidak sesuai dengan ruang gerak yang diperlukan karena di dalam kantor terminal induk kota Bekasi bukan hanya karyawan terminal induk kota Bekasi yang menempati secara tetap, tetapi bagi tamu dan masyarakat yang ingin melakukan pengaduan atau meminta petolongan mengenai terminal induk kota Bekasi, sehingga sangat di perlukan ruang gerak. Akibatnya, karena ruang gerak yang begitu kurang luas, apabila sewaktu-waktu terjadi penumpukan masyarakat ataupun tamu maka ruangan kurang memadai.

Selain lingkungan kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan salah satu komponen untuk menunjang kinerja karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja harus ditingkatkan oleh karyawan disebuah instansi agar dapat menciptakan jiwa dengan minat dan tekad yang positif untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja dapat memberikan kontribusi yang sangat efektif terhadap semangat karyawan untuk memperoleh suatu tujuan. (Maswar et al., 2020) Motivasi kerja sangat penting untuk mendorong karyawan mempelajari keterampilan kerja yang benar, disertai penjelasan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki motivasi Kerja tinggi akan merasakan hasil kerjanya, sedangkan pegawai yang kurang motivasi kerja akan mengalami penurunan kinerja dibandingkan hari-hari

sebelumnya. Motivasi Kerja dapat berasal dari dalam diri sendiri, keluarga, kerabat serta rekan kerja maupun atasan. Karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena akan merasa dihargai dan didukung penuh selama bekerja dalam suasana kerja yang menyenangkan.

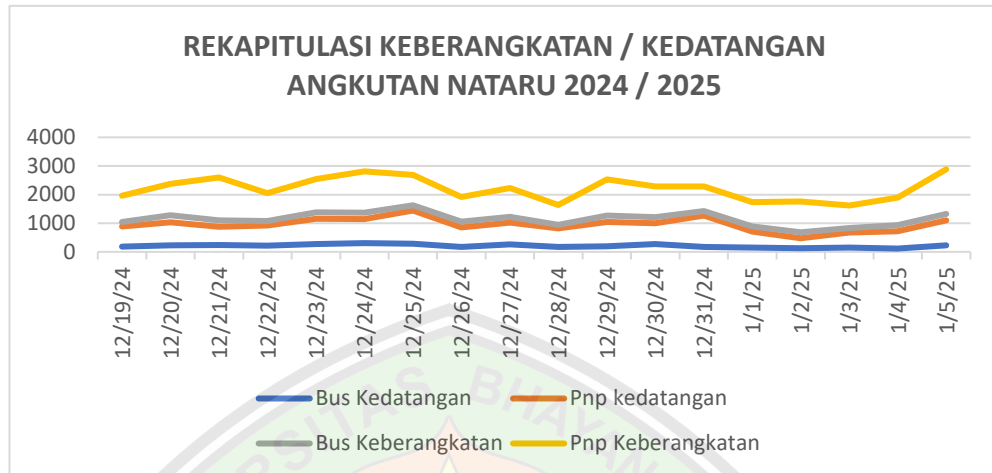
Tabel 1. 2 Data Wawancara Motivasi Kerja

Indikator	Pernyataan
Tanggung Jawab	Aktivitas yang cenderung monoton serta istirahat yang kurang dengan tujuan untuk melayani penumpang bus terminal induk kota bekasi selama 24 jam
	Kurangnya pengelolaan terkait hari-hari besar yang harus menyesuaikan arus lalu lintas, seperti hari raya dan tahun baru, menyebabkan tanggung jawab yang diberikan tidak merata dan sering menimbulkan kerumitan setiap tahunnya.

Sumber: Kepala Seksi Pembinaan Terminal Induk Kota Bekasi, 2025

Pada hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pembinaan Terminal Induk Kota Bekasi, karyawan Terminal Induk Kota Bekasi sering kali merasakan kelelahan akibat kurangnya istirahat yang cukup dikarenakan harus selalu siap dalam melayani selama 24 jam kepada masyarakat yang datang kedalam lingkungan Terminal Induk Kota Bekasi memiliki tanggung jawab yang sangat besar sehingga karyawan merasa motivasi dalam bekerja terkadang menurun. Selain itu, dalam melaksanakan kegiatan rutin tahunan seperti hari raya dan tahun baru dalam penjagaan pos pengamanan padatnya arus lalu lintas yang memungkinkan berdampak pada aktivitas keluar masuk bus yang membuat tanggung jawab karyawan terminal menjadi tidak stabil dikarenakan kelelahan sehingga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1. 1 Rekapitulasi Keberangkatan dan Kedatangan Bus 2024/2025



Sumber: Terminal Induk Kota Bekasi, 2025

Pada gambar 1.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah kedatangan dan keberangkatan bus melonjak sangat tinggi pada saat hari raya besar yaitu hari raya natal dan tahun baru mulai dari tanggal 19 Desember 2024 – 05 Januari 2025. Sehingga dibutuhkan kinerja yang sangat intens untuk mengelola kegiatan operasional tersebut.

Kualitas pelayanan selalu tingkatkan oleh Terminal Induk Kota Bekasi agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik serta Terminal Induk Kota Bekasi juga melakukan penataan kebersihan, agar memberikan pengalaman yang terbaik bagi penumpang terminal induk kota Bekasi. Tugas utama dalam terminal induk kota Bekasi yaitu untuk melakukan pemeriksaan kondisi perlengkapan surat kendaraan AKAP (Angkutan Kota Antar Provinsi) dan AKDP (Angkutan Kota Dalam Kota) seperti kartu pengawas, dan uji kelayakan kondisi mesin dan mengatur pengelolaan jadwal kedatangan dan keberangkatan bus.

Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Ego Muhammad & Hamdani, 2021) dan (Ayunasrah & Diana, 2021), lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Sabilalo et al., 2020) dan (Issn et al., 2022). Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Yakubon, 2024) dan (Hustia, 2020) , menyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Kasyifillah, 2023) dan (Hidayat, 2021).

Berdasarkan fenomena yang telah di bahas diatas menandakan kurang efektifnya lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Terminal Induk Kota Bekasi. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada Terminal Induk Kota Bekasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Terminal Induk Kota Bekasi?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Terminal Induk Kota Bekasi?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Terminal Induk Kota Bekasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Terminal Induk Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Terminal Induk Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Terminal Induk Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, peneliti mengharapkan adanya manfaat yang berpengaruh yang didapatkan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat dimanfaatkan di komparasikan dan bisa menerapkan ilmu yang ditempuh saat di perkuliahan dengan kenyataan dilapangan.

2. Bagi Universitas

Memberikan beberapa pengetahuan kepada pihak lain untuk dapat melanjutkan pengembangan penelitian dengan variabel dan sampel lebih banyak dan dapat menambahkan kepustakaan sebagai sarana informasi bahan yang dapat diperbandingkan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya Fakultas Ekonomi Bisnis pada khususnya program studi Manajemen.

3. Bagi Dinas Perhubungan Terminal Induk Kota Bekasi

Untuk memberikan kesimpulan dan saran yang dapat digunakan untuk meningkatkan perkembangan instansi dalam aspek Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Peneliti memfokuskan topik permasalahan untuk membuat batasan yang jelas dan menghindari pembahasan yang tidak berhubungan dengan pokok permasalahan:

1. Sampel yang digunakan yaitu karyawan aktif pada Terminal Induk Kota Bekasi jumlahnya 72 pegawai.
2. Objek yang akan dilakukan peneliti yaitu pengaruh lingkungan kerja dengan indikator suhu udara, suara bising, keamanan, ruang gerak yang diperlukan, penerangan, penggunaan warna, dan hubungan pegawai dan motivasi kerja kerja dengan indikator tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang terhadap kinerja karyawan dengan indikator kualitas kerja, tingkat kehadiran, pemanfaatan waktu, kerjasama, dan kuantitas kerja pada Terminal Induk Kota Bekasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Adanya sistem penulisan sistematika untuk menyelesaikan penelitian dan mempermudah untuk menyusun penulisan sehingga dapat memberikan gambaran menyeluruh dalam penulisan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Di dalam bab ini menjelaskan tentang gambaran umum mengenai penulisan penelitian ini mulai dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Di dalam bab ini memuat literatur yang mendasari topik penelitian, yaitu pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta model konseptual hipotesis yang menjelaskan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang diteliti.

BAB III: METODE PENELITIAN

Di dalam bab ini menjelaskan mengenai desain penelitian, tahap penelitian, jenis data, metode pengambilan data dan metode analisis data.

BAB IV: PEMBAHASAN

Di dalam bab ini peneliti membahas mengenai objek penelitian, hasil analisis data dan pembahasan penelitian.

BAB V: PENUTUP

Di dalam bab ini akan menjelaskan mengenai kesimpulan semua hasil penelitian yang telah dibahas dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak.