

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada umumnya setiap instansi menjalankan kegiatan operasionalnya memerlukan beberapa faktor pendukung untuk mencapai kinerja yang baik dan produktivitas tinggi. Sumber daya manusia, yang tercermin dalam karakteristik (SDM) atau karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting, karena tanpa adanya peran sumber daya manusia yang berkualitas dalam seluruh aktivitas di suatu perusahaan lembaga tidak akan dapat melaksanakannya secara optimal. Setiap instansi harus sadar Berhasil tidaknya tugas dan fungsi yang dilaksanakan tergantung pada faktor-faktor sumber daya manusia SDM.

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang meliputi kualitas dan kuantitas pekerjaannya, sehingga menghasilkan hasil secara keseluruhan (Narpati *et al.*, 2024). Kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan berhasil tidaknya perusahaan/instansi dalam mencapai tujuannya. Kinerja mencerminkan hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai menjalankan rutinitas sehari-hari dan segala sesuatu baik benda maupun bukan benda yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Natisemito (Hadi & Muslimin, 2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya dengan adanya pendingin ruangan (AC), penerangan yang cukup, dan lain sebagainya. Menurut Siagian (Hadi & Muslimin, 2022), terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja yang baik dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam proses peningkatan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan kondusif untuk bekerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengertian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, asalkan kondisi tersebut sesuai dan tidak menyebabkan terganggu saat bekerja. Akibatnya, banyak tugas yang dapat diselesaikan dengan efektif, sehingga pekerjaan mereka dapat dikatakan baik.

Definisi lingkungan kerja mencakup semua alat, perlengkapan, dan bahan yang digunakan dalam pekerjaan, serta kondisi di sekitar tempat kerja (Hadi & Muslimin, 2022). Hal ini juga mencakup cara seseorang melaksanakan tugasnya, baik secara individu maupun kelompok. Pekerja secara langsung dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja mereka, dan lingkungan tersebut memiliki pengaruh untuk meningkatkan produktivitas mereka. Sebaliknya, kondisi kerja yang buruk dapat berdampak negatif. Seorang pekerja akan lebih produktif dan nyaman jika mereka senang datang ke tempat kerja setiap hari. “Lingkungan kerja” seorang karyawan mencakup berbagai elemen, baik fisik maupun non-fisik, yang mempengaruhi pekerja baik secara fisik maupun mental (Fitrie & Abubakar Arief, 2024).

Lingkungan kerja adalah lingkungan dan kondisi dimana seseorang bekerja, seperti ruang kerja, tata ruang, peralatan, dan prasarana, serta hubungan kerja yang bersifat vertikal dan horizontal. Menurut (Endah Ashari & Siti Mahmudah, 2019),

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di dalam diri karyawan dan dapat mempengaruhi kemampuan karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaan atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda, yang mempengaruhi kontribusinya terhadap pekerjaan di perusahaan. Faktor-faktor seperti latar belakang, sikap, kemampuan, minat, dan elemen-elemen lain berperan dalam menciptakan perbedaan karakteristik antar individu. Perbedaan-perbedaan ini, pada gilirannya, mempengaruhi perilaku dan efektivitas kegiatan organisasi. Salah satu faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah karakteristik individu.

Karakteristiknya meliputi kepribadian, sikap, perilaku, atau watak seseorang sikap, atau watak seseorang, dan segala sifat bawaan. perilaku, atau watak, dan segala sifat bawaan, jika seorang pekerja melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan niatnya, maka hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. (Trianto *et al.*, 2023)

Permasalahan yang berkaitan dengan karakteristik individu terdapat pada karakteristik biografis yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Karakteristik biografis merupakan karakteristik yang terdapat pada setiap individu yang antara lain meliputi usia dan masa kerja karyawan. Hal ini terlihat dari karyawan dengan tingkat usia yang berbeda dan masa kerja yang berbeda pula. Perbedaan dari segi masa kerja yaitu karyawan baru dengan masa kerja kurang dari lima tahun dan karyawan lama dengan masa kerja lebih dari lima tahun sehingga memiliki pengalaman yang lebih

banyak, pengetahuan yang lebih luas, dan lebih mahir dalam pekerjaan dibandingkan karyawan baru. Sehingga masalah yang sering terjadi dari perbedaan masa kerja adalah kurangnya komunikasi antar karyawan, sehingga terkadang terjadi suatu masalah atau konflik karena adanya kesalahan persepsi antara karyawan baru dan karyawan lama dalam melakukan pekerjaan.

Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan apakah suatu perusahaan atau instansi berhasil mencapai tujuannya. Kinerja ini meliputi hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Perkembangan jasa pengiriman merupakan akibat hasil tumbuhnya usaha - usaha baru yang memasuki industri jasa. Salah satu dari perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman ini adalah PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bekasi Timur yang merupakan salah satu perusahaan logistik dan pengiriman barang terkemuka di Indonesia yang layanan jasa pengiriman berupa paket , dokumen , kendaraan, perangkat elektronik , dan lain sebagainya.

Untuk melihat kondisi kinerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bekasi Timur. Berdasarkan hasil observasi, faktor lingkungan kerja dapat dilihat dari hubungan antar karyawan dalam perusahaan dimiliki oleh karyawan, Berdasarkan fenomena lingkungan kerja di PT Tiki JNE perlu mendapatkan perhatian serius baik dari pimpinan atau karyawan itu sendiri, seperti ruang kerja yang kurang nyaman terutama dibagian administrasi.



Gambar 1. 1 Fasilitas kantor JNE Bekasi Timur

Sumber : PT. Tiki (JNE), 2024

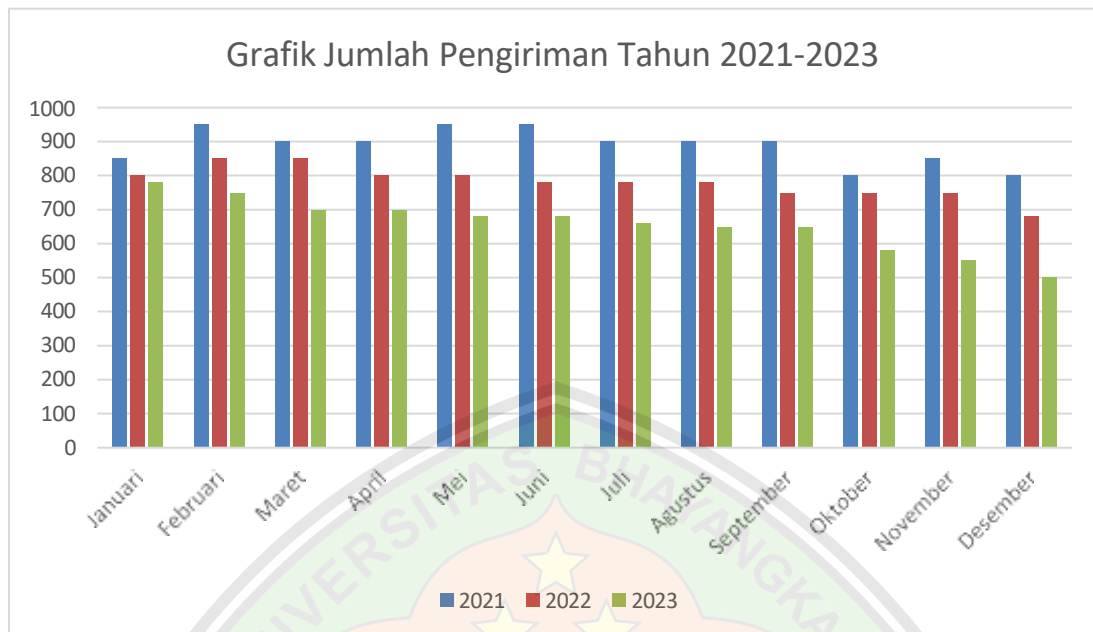
Tabel 1. 1 Fasilitas Kerja

NO	Fasilitas	Jumlah (Unit)	Keterangan
1.	AC	2	1 rusak
2.	Lampu	4	-
3.	Meja kerja karyawan	4	Perlu penambahan 2 unit
4.	Meja Tempat Paket	3	Perlu tambahan 1 unit
5.	Kursi karyawan	10	1unit rusak
6.	Timbangan paket	3	Perlu penambahan 1 unit
7.	Mobil operasional	1	-
8.	Lahan parkir	1	-

Sumber : PT. Tiki (JNE), 2024

Selain lingkungan kerja yaitu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah karakteristik individu. Karakteristik individu pada PT Tiki JNE kepribadian karyawan yang berbeda-beda menjadikan karyawan mempunyai ciri khas tersendiri sehingga membentuk suatu karakteristik individu pada karyawan. Dalam hal ini ditunjukkan bahwa karyawan yang satu dengan yang lain tidak saling berintraksi sehingga kegiatan yang dilakukan tidak berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan dan kurangnya keahlian dalam memahami dan melaksanakan tugas dan pengalaman

atau minat kerja yang kurang memberikan kontribusi pada bidang tugas, sehingga karakteristik individu menarik untuk dikaji secara lebih mendalam.



Gambar 1. 2 Grafik Jumlah Pengiriman

Sumber : *PT.Tiki (JNE)*

Berdasarkan pada gambar 1.2 diatas mengenai data pengiriman paket tahunan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bekasi Timur, terlihat penurunan pengiriman barang pada tahun 2023, terjadi penurunan secara bertahap seiring dengan aktivitas belanja offline.

Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin tahu lebih banyak tentang pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikianlah penulis mengambil judul skripsi tersebut sebagai **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu**

Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bekasi Timur”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan yang dapat di rumuskan adalah :

1. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) ?
2. Apakah karakteristik individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) ?
3. Apakah lingkungan kerja dan karakteristik individu mempunyai pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE).
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE).
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Ekakurir Nugraha (JNE) .

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bersifat Teoritis :

- a) Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.
- b) Diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai dan dapat mempraktekkan teori yang selama ini penulis dapatkan di bangku kuliah pada keadaan yang sebenarnya pada perusahaan atau instansi pemerintahan.
- c) Untuk menambah informasi pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

2. Bersifat Praktis :

Manfaat Praktis yang ada pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Menjadi pedoman dan referensi dalam pemecahan masalah yang sedang terjadi pada perusahaan.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengetahuan khususnya dibidang sektor public dan menjadi bahan pertimbangan pengetahuan bacaan dalam perkuliahan serta referensi untuk peneliti selanjutnya.

2. Bagi Masyarakat

Hasil penulisan ini diharapkan berguna untuk masyarakat agar dapat menambah pengetahuan serta wawasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang penulisan judul, rumusan masalah, tujuan penelitian, Batasan masalah, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang teori-teori yang diperoleh melalui studi Pustaka dari berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya untuk selanjutnya digunakan sebagai landasan dalam menarik hipotesis serta memaparkan penelitian terlebih dahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang data-data yang diperlukan meliputi objek penelitian, data atau variabel yang digunakan, metode pengumpulan data, alat analisis yang digunakan, metode analisis.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan berisi mengenai hasil pengujian yang kemudian dapat diinterpretasikan dalam suatu kalimat perubahan hasil.

BAB V PENUTUP

Penutup terdiri dari kesimpulan pada pembahasan atau interpretasi hasil, keterbatasan penelitian, dan saran terhadap pihak-pihak yang terkait dan harapan untuk penelitian yang akan

