

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Semua perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. (Anwar, 2016)

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memicu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisir dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Hal tersebut berdampak sebaliknya apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas rendah maka sulit bagi perusahaan untuk bersaing dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. (Uzzaman, 2017)

Pada perusahaan PT Golden Expressindo yang bergerak di bidang *Freight Forwarding* dan *Logistics* dengan jenis jasa yang dapat dipenuhi seperti pengiriman udara, laut dan darat baik ekspor, impor, maupun domestik. Dengan fasilitas *service* yang lengkap merupakan salah satu keunggulan perusahaan sehingga organisasi dapat melakukan *one stop service*.

Berdasarkan informasi yang diterima peneliti dalam sebuah wawancara yang dilakukan terhadap manager *human resource department*, penilaian kerja atau *output* kinerja organisasi dan karyawan pada PT. Golden Expressindo ini dinilai dari hasil jasa pembuatan dokumen para konsumen yang diinput dalam hasil penjualan jasa perusahaan. Berikut ini merupakan gambar tabel dari *output* kinerja organisasi yang dinilai dari dokumen penjualan sebagai berikut ;

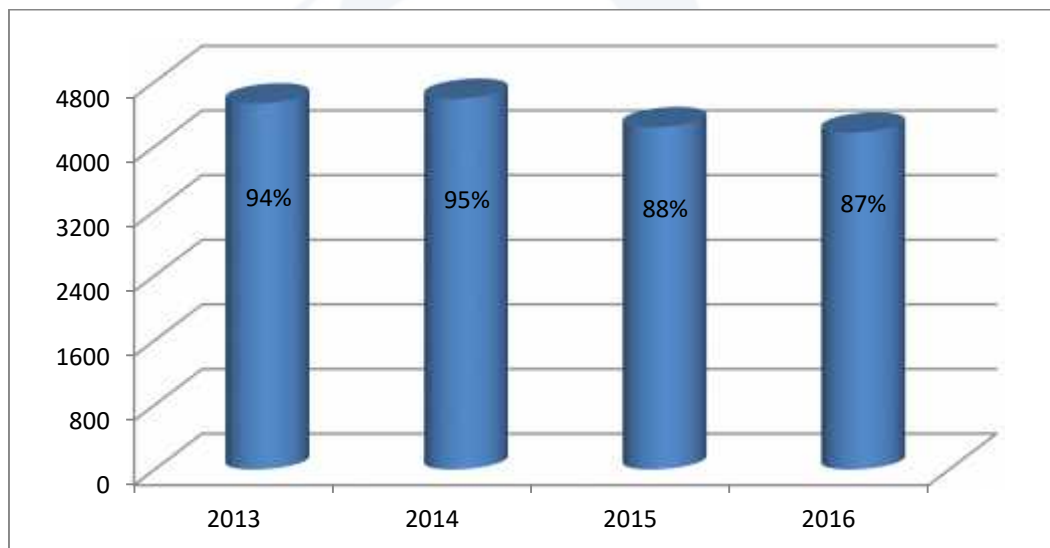
**Tabel 1.1 Pencapaian Target Perusahaan Periode 2013 - 2016**

<b>Tahun</b>	<b>Target</b>	<b>Pencapaian</b>	<b>Persentase</b>
2013	4800	4531	94%
2014	4800	4589	95%
2015	4800	4237	88%
2016	4800	4171	87%

Sumber : Divisi Impor PT.Golden Expressindo, 2017

Berdasarkan dari tabel 1.1 menjelaskan bahwa kinerja dari organisasi dan karyawan PT. Golden Expressindo masih belum mencapai target yang ditentukan oleh pihak manajemen yaitu sebanyak 4.800 dokumen atau hasil pejualan perusahaan. Kinerja yang rendah dapat dilihat dari hasil *output* dokumen konsumen. Pencapaian target tahun 2013 yaitu sebanyak 4.531 dokumen dengan persentase keberhasilan target perusahaan sebesar 94%. Pencapaian tertinggi perusahaan dalam empat tahun terakhir

terdapat pada tahun 2014 yaitu sebanyak 4.589 dokumen dengan persentase keberhasilan target perusahaan sebesar 95%. Pencapaian target tahun 2015 mengalami penurunan yaitu hanya mencapai sebanyak 4.237 dokumen dengan persentase keberhasilan target perusahaan sebesar 88%. Sedangkan angka terendah terdapat pada tahun 2016 yang hanya mencapai 4.171 dokumen konsumen dengan persentase 87%. Namun jika dilihat dari keseluruhan hasil *output* cenderung menurun. Berikut ini merupakan gambar grafik dari *output* kinerja organisasi yang di nilai dari dokumen penjualan sebagai berikut ;



Sumber : Divisi Impor PT.Golden Expressindo, 2017

### Gambar 1.1 Persentase Pencapaian Target Perusahaan

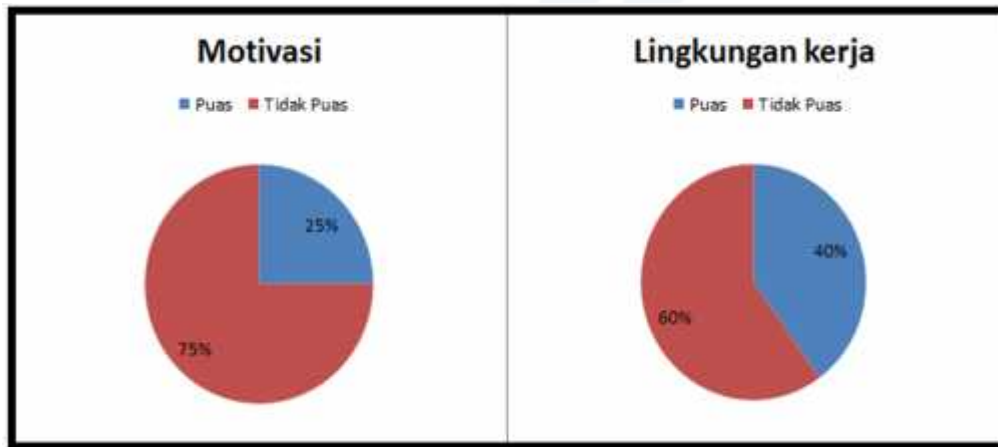
Dari hasil *depth interview* yang dilakukan pada tanggal 19 Juni 2017 dengan karyawan PT. Golden Expressindo yang telah bekerja selama 6 tahun di divisi staff impor menjelaskan bahwa kinerja rendah di pengaruhi oleh dua aspek yaitu motivasi yang rendah dengan lingkungan perusahaan yang kurang baik. Pada kesempatan yang

sama, para karyawan menjelaskan bahwa motivasi kerja yang rendah disebabkan oleh rendahnya apresiasi perusahaan kepada karyawan ketika berada pada posisi kinerja yang tinggi serta memberikan tekanan yang berlebihan ketika karyawan berada pada posisi kinerja yang rendah. Herzbergs (1959) dalam Muliawan et. al (2009) mengatakan teori motivasi mempunyai 2 faktor, faktor kebersihan dan faktor motivasi itu sendiri.

Apresiasi sangat diharapkan bagi para karyawan seperti memberikan bonus saat mencapai target, memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi, memberikan penghargaan bagi karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan. Apresiasi tersebut dapat memotivasi karyawan walaupun dalam kondisi tertekan. Kurangnya apresiasi tersebut jelas membuat karyawan tidak memiliki motivasi dalam mengembangkan kinerja. Seperti menurut Malthis (2006) keinginan dalam diri seseorang dapat menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan.

Menurut Ekaningsih (2012) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Para karyawan juga menyatakan bahwa lingkungan yang kurang baik turut serta menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Buruknya lingkungan kerja yang dimaksud seperti kurangnya arahan dari pihak manajemen sehingga menimbulkan kurangnya kerjasama dari masing-masing karyawan, saling menyalahkan satu sama lain dan kurangnya rasa kebersamaan karyawan yang menyebabkan nuansa kerja yang tidak nyaman.

Hasil pra-survey kepada 20 orang karyawan yang dianggap sebagai perwakilan dari karyawan perusahaan PT. Golden Expressindo dapat dilihat pada gambar berikut.



Sumber : Data hasil olahan pra-survey

**Gambar 1.2 Hasil Pra-survey**

Hasil pra-survey diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat 15 responden dengan persentase 75% menyatakan bahwa saat ini karyawan tersebut tidak dalam motivasi kerja yang baik. Dan juga terdapat 12 responden dengan persentase 60% yang menyatakan bahwa mereka memiliki ketidakpuasan akan lingkungan kerja di PT. Golden Expressindo.

Fenomena di atas yang di lengkapi dengan sejumlah data riset maupun data *output* perusahaan yang bersifat *real*, maka muncul ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian lebih dalam lagi. Sehingga penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Golden Expressindo”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya apresiasi perusahaan terhadap karyawan, sehingga berakibat rendahnya keinginan dan semangat kerja karyawan pada perusahaan PT. Golden Expressindo.
2. Kurangnya kebersamaan dan kerjasama karyawan yang berakibat suasana kerja yang tidak nyaman di perusahaan PT. Golden Expressindo.
3. Penurunan target pengurusan dokumen atau *output* perusahaan yang mengakibatkan turunnya performa dari karyawan PT. Golden Expressindo.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Dalam skripsi ini, penulis membatasi permasalahan pada variabel motivasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan PT. Golden Expressindo.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dengan identifikasi dan pembatasan masalah yang ditulis peneliti diatas, maka dapat dibuat perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Golden Expressindo ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Golden Expressindo ?
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Golden Expressindo ?



4. Diantara motivasi kerja dan lingkungan kerja, manakah yang lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Golden Expressindo ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Golden Expressindo.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Golden Expressindo.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Golden Expressindo.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Golden Expressindo.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai sarana aktualisasi diri, menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan teori yang didapatkan selama di bangku kuliah, terutama di bidang *Human Resource Management*.

2. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan bagi peneliti untuk bisa menjadi sumber informasi dan memperluas pengetahuan maupun wawasan pembaca. Dan juga yang selanjutnya dapat dijadikan dasar masukan bagi penelitian selanjutnya.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan dapat digunakan sebagai dasar pemikiran khususnya yang berminat melakukan penelitian lebih lanjut dibidang *Human Resources Management* serta dapat menambah literatur pada perpustakaan sehingga dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membacanya.

#### 4. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi pembuktian masalah yang terjadi pada perusahaan PT. Golden Expressindo saat ini serta menjadi sumber masukan yang sangat berguna untuk melakukan *decision making* terhadap generasi penerus perusahaan.