

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat [1]. Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sangat penting dalam upaya untuk mengarahkan dan merumuskan kebijakan yang akan diambil oleh suatu perusahaan. Kemudahan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi juga menyebabkan banyak pesaing - pesaing baru masuk dalam bisnis yang dijalani. Hal tersebut menuntut setiap perusahaan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Seperti perusahaan jasa pengiriman barang yang semakin meningkat karena permintaan konsumen yang semakin tinggi. Menghadapi kenyataan banyaknya jasa pengiriman barang yang sejenis dengan kualitas yang beragam dan selera konsumen yang berbeda sehingga mudah berganti serta munculnya pesaing - pesaing baru. Kondisi ini membuat pelanggan dihadapkan kepada berbagai alternatif pilihan pembelian dalam rangka memenuhi kebutuhannya, sementara di pihak perusahaan menimbulkan iklim persaingan yang semakin tinggi dalam mendapatkan konsumen atau pelanggan.

Keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya kepada keunggulan teknologi, sarana, dan prasarana yang memadai semata, namun juga harus ditunjang oleh faktor manusia yang melakukan dan mengelola kegiatan tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia menentukan tingkat keberhasilan perusahaan dengan memenuhi kebutuhan permintaan konsumen atau pelanggan sehingga setiap perusahaan berusaha meningkatkan berbagai cara dalam upaya peningkatan kinerja.

PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) adalah sebuah perusahaan jasa pengiriman barang dan logistik yang tersebar luas di Indonesia, yang melayani pengiriman dalam bentuk paket berupa dokumen dan barang. JNE didirikan pada tahun 1990 yang dikelola secara profesional hingga berkembang dengan pesat sampai mempunyai

cabang di berbagai daerah termasuk di Medan Ampas beralamat di Jalan SM. Raja kompleks pergudangan ampals trade center blok F.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [2]. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan hasil kinerja karyawan yang baik. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Untuk mengukur hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitasnya melaksanakan tugas bisa dilihat dari kinerja karyawan itu sendiri. Apabila hasil kerja yang dilakukannya memenuhi target, berarti karyawan tersebut bisa memenuhi tanggung jawab yang telah dilimpahkan oleh perusahaan kepadanya dan perlu dipertahankan. Agar tercapainya suatu tujuan maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman, disiplin kerja yang tinggi, serta motivasi yang terarah.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk berkerja optimal dan tenang. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan [3]. Dalam penelitian akan diteliti lingkungan kerja fisik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap karyawan dari perusahaan PT JNE karyawan merasakan lingkungan kerja yang kondusif dimana lingkungan yang bersih dan nyaman, penataan barang yang terlihat rapi, pencahayaan dalam kantor sudah sangat baik dan teratur, suhu ruangan dalam kantor juga telah diatur dengan baik dan karyawan mendapatkan kelengkapan fasilitas yang ada. Karyawan juga merasa aman melakukan tugas dan tanggung jawab mereka dalam lingkungan kerja karena tingkat keamanan yang tinggi seperti para satpam

yang bertugas untuk setiap tamu yang akan masuk ke dalam lingkungan perusahaan JNE harus melapor terlebih dahulu. Namun berbeda pada kondisi ruangan bagian HC (*Human Capital*) yang tidak begitu luas membuat aroma diruangan terasa pengap, kurangnya ventilasi, dan tataan meja antar karyawan dalam ruangan bagian HC (*Human Capital*) tidak terdapat sekat pembatasnya. Hal ini berpotensi mengganggu konsentrasi kerja dan mengganggu ketenangan kerja karyawan.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan instansi baik tertulis maupun tidak tertulis. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal [4]. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mematuhi aturan dengan baik walaupun tanpa diawasi atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal yang tidak berkaitan dengan tugasnya, dan patuh terhadap peraturan dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan dari pihak manapun. Setiap karyawan diberikan disiplin kerja dalam mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, disiplin kerja berupa ketepatan waktu masuk jam kerja dan juga tepat waktu pada saat pulang jam kerja. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin baik hasil prestasi kinerja yang akan dicapai.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada PT JNE sudah menggunakan absensi elektrik *finger* sebagai absensi untuk para karyawan. Di PT JNE memiliki 3 *shift* jam kerja yaitu mulai pukul 09.00 - 17.00, lalu *shift* berikutnya adalah 12.00 - 20.00, dan 20.00 – 04.00 wib dengan waktu istirahat selama 1 jam, karyawan yang menggunakan jam istirahat lebih dari 1 jam akan diberikan sanksi berupa teguran. Bagi karyawan yang terlambat maka diberikan sanksi denda sebesar Rp. 50.000. Jika dalam 1 bulan karyawan terlambat lebih dari 3 kali akan diberikan surat peringatan. Di PT JNE karyawan harus mematuhi berbagai peraturan dan tata tertib secara konsisten, atas kesadaran profesional, karena sebagai perusahaan jasa karyawan harus menjaga tingkah laku dan sikap ketika berada dilingkungan kantor dan karyawan diwajibkan untuk memakai seragam yang sudah menjadi peraturan di perusahaan tersebut. Karyawan PT JNE juga bertanggung jawab atas segala keamanan dan kerasihaan barang dan juga menjaga keamanan dari dokumen

konsumen, mengirim barang tepat waktu, dan memastikan jika barang tersebut diterima oleh konsumen dengan keadaan baik. Munculnya disiplin pada setiap karyawan karena ada niat dalam dirinya yang menjadikan dirinya lebih baik dan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang [5]. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja adalah faktor yang penting bagi keberhasilan organisasi perusahaan, karena setiap individu membutuhkan dorongan baik dari dalam maupun dari luar dirinya sehingga individu tersebut meningkatkan segala potensi yang dimiliki.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada PT JNE bentuk Motivasi yang telah dilakukan perusahaan yaitu mengadakan seminar motivasi untuk karyawan agar memberikan hasil terbaik bagi pekerjaan yang telah dilakukan, motivasi kompensasi yang sudah sesuai dengan ketenagakerjaan atau sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kota). Motivasi karier perusahaan juga mendorong setiap karyawan untuk terus berkarier mulai dari karyawan kontrak. Karyawan kontrak maksimal 2 tahun sampai menjadi karyawan tetap. Juga adanya motivasi *reward* misalnya *reward* karyawan terbaik, jujur, terdisiplin, bertanggungjawab dan karyawan terlama ada juga karyawan yang *best finance*. *Reward* yang diberikan seperti adanya *insentif*, bonus, dan dari segi *spritual* misalnya karyawan yang rajin dalam beribadah diberikan berkorban, karyawan yang sudah 12 tahun bekerja menjalankan umrah, selain itu juga mempunyai motivasi *punishment* berarti kebalikan dari *reward* yang diberi hadiah. Jika *punishment* diberi hukuman jadi karyawan yang melanggar aturan juga ada *punishmentnya* seperti dimulai dari teguran, pembinaan dengan masuk ke buku pembinaan, proses SP1, SP2, SP3, sampai bisa berujung ke PHK jika memang tidak bisa diselesaikan secara baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dengan judul: berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Medan Amplas”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Medan Amplas ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Medan Amplas ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Medan Amplas ?
4. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Medan Amplas ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini penulis hanya membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Medan Amplas. Dengan variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).
2. Studi Kasus pada karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Medan Amplas.
3. Periode Pengamatan pada penelitian ini yaitu September 2019 – Juni 2020.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dan Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Medan Amplas.
2. Untuk mengetahui dan Menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Medan Amplas.

3. Untuk mengetahui dan Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Medan Amplas.
4. Untuk mengetahui dan Menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Medan Amplas.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Medan Amplas sebagai bahan masukan atau informasi serta untuk mengevaluasi lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi bagi organisasi.

1.6 Originalitas

Penelitian ini replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Viren Muhamad Setiawan, Dudung Abdurahman pada bulan Januari - September 2019 dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung”**.

Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Dari Segi Variabel Independen

Penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan pada penelitian ini ditambahkan variabel bebas Motivasi, dimasukan variabel ini karena motivasi sebagai pendukung suatu kegiatan dalam perusahaan dengan memberi motivasi karyawan dapat berperan serta aktif melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Motivasi kerja adalah faktor yang penting bagi keberhasilan organisasi perusahaan, karena setiap

individu membutuhkan dorongan baik dari dalam maupun dari luar dirinya sehingga individu tersebut meningkatkan segala potensi yang dimiliki. Motivasi yang timbul dari luar dirinya yang disebut dengan motivasi eksternal. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan [6]. Motivasi ini muncul karena adanya dorongan dari luar tersebut akan memotivasi karyawan dengan adanya harapan untuk mendapatkan pujian, pengakuan, imbalan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan [7]. Maka dari itu sangat penting bagi perusahaan memberikan dorongan yang positif agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan.

2. Dari Segi Objek Penelitian

Penelitian sebelumnya dilakukan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Medan Amplas.

3. Dari Segi Tahun Penelitian

Penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada bulan Januari - September 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan pada September 2019 - Juni 2020.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL