

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber Daya Manusia harus mendapatkan perhatian dengan baik agar terjadi peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja yang tercermin pada kinerja semua pihak, khususnya para anggota penanggungjawab bidang fungsional, baik yang masuk kategori tugas pokok maupun tugas penunjang serta pimpinan penyelenggara kegiatan operasional yang dibantu pegawaiteknis, operasi dan administratif.

Masalah sumber daya saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Setiap perusahaan dalam kegiatan operasionalnya menginginkan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai tepat pada waktunya. Mencapai tujuan tersebut maka diperlukan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Salah satu sumber daya yang perlu dikelola dengan baik adalah sumber daya manusia. Hakekatnya sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan setiap kegiatan suatu organisasi atau perusahaan.

Pentingnya pengelolaan terhadap sumber daya manusia disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu organisasi. Semakin baik kemampuan sumber daya manusia maka akan semakin baik hasil yang dicapai demikian pula sebaliknya semakin rendah kualitas sumber daya manusia maka akan semakin rendah pula hasil yang dicapai.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional bagi sebuah perusahaan kadang-kadang mengalami hambatan. Hambatan tersebut bisa muncul dari faktor organisasi maupun dari dalam diri pegawai sendiri. Salah satu faktor penghambat adalah stress kerja. Stres kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2013) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu konflik kerja, stress kerja, disiplin kerja, pengembangan karir, dan kompetensi, selain itu faktor motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi kondisi kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan dapat bekerja dengan lebih baik, dengan begitu hasil yang diinginkan oleh perusahaan akan tercapai dengan baik. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat pekerjaan tersebut, (Budianto dkk, 2015).

Iklim organisasi adalah konfigurasi sikap dan persepsi, emosi, dan perilaku anggota organisasi yang mengungkapkan norma penting, nilai-nilai dan sikap yang dimiliki. Organisasi ini diharapkan setidaknya sedikit membantu seseorang dalam menyelesaikan masalahnya, karena organisasi diharapkan bisa mempersatukan baik itu secara ekonomi, sosial, intelektual, spiritual, maupun emosional, (Wahyuni, dkk., 2017). Hal ini menunjukkan bahwa begitu pentingnya organisasi sebagai wadah untuk bisa saling berinteraksi dan saling bekerja sama bagi para anggotanya dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Motivasi kerja kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu, (Fadhil dkk., 2018). Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan, dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi terhadap pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh seseorang.

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja memiliki peranan yang penting dalam suatu organisasi. Kinerja diibaratkan sebagai perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, (Budianto, 2015).

Permasalahan yang sedang dihadapi adalah kinerja karyawan yang masih kurang, hal ini dapat diketahui dari banyaknya barang yang belum terkirim. Hal ini perlu ditingkatkan tentang motivasi kerja, lingkungan kerja yang kondusif, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga barang diterima segera diberikan kepada penerima paket. Apabila pengiriman barang segera dilakukan tentu memberikan konsumen kepada konsumen. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan meningkat. Secara teoritis sebagaimana diuraikan, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel-variabel diantaranya adalah lingkungan kerja, iklim organisasi, dan motivasi kerja, oleh karena itu, kinerja karyawan J & T Express Madiun, tentunya dapat dikaitkan dengan variabel-variabel pada penelitian ini, hal ini yang mendorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Jasa Pengiriman Barang J & T Express Madiun”**.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1 Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan jasa pengiriman barang J & T Express Madiun ?
- 1.2.2 Apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan jasa pengiriman barang J & T Express Madiun ?
- 1.2.3 Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan jasa pengiriman barang J & T Express Madiun ?
- 1.2.4 Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan jasa pengiriman barang J & T Express Madiun ?
- 1.2.5 Faktor apa yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jasa pengiriman barang J & T Express Madiun ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan jasa pengiriman barang J & T Express Madiun.
- b. Untuk mendeskripsikan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan jasa pengiriman barang J & T Express Madiun.
- c. Untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan jasa pengiriman barang J & T Express Madiun.

- d. Untuk mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan jasa pengiriman barang J & T Express Madiun.
- e. Untuk mendeskripsikan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jasa pengiriman barang J & T Express Madiun.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi untuk mengembangkan ilmu khususnya ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Jasa Pengiriman Barang Karyawan J & T Express Madiun

Dari segi praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Akademisi

Diharapkan dapat memberikan tambahan referensi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang lingkungan kerja, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.