

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan kualitas sumber daya manusia di Indonesia saat ini terlihat terus membaik dalam beberapa tahun terakhir. Dengan jumlah penduduk dengan nomor empat terbanyak di Asia, diprediksi akan mengalami bonus demografi antara tahun 2020–2030. Indonesia akan mempunyai penduduk usia produktif yang berkelimpahan. Dengan adanya bonus demografi, diharapkan dengan adanya kekuatan sumber daya manusia dapat secara konsisten untuk memenangkan kompetisi agar tidak kalah dengan negara-negara maju (<https://tirto.id/teks-lengkap-pidato-kenegaraan-jokowi-dalam-rangka-hut-ke-73-ri-cSTR>, diakses pada tanggal 27 September 2018). Begitu pula dengan dunia bisnis, perusahaan harus selalu mengelola sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan (Runtunuwu dkk, 2015:82).

Semua perusahaan tentunya memiliki upaya tersendiri dalam mengelola karyawannya, salah satunya yaitu menciptakan lingkungan kerja kondusif. Iklim organisasi atau lingkungan kerja merupakan situasi dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Runtunuwu dkk, 2015:82). Lingkungan kerja yang nyaman dan didukung dengan tata kelola yang baik secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja.

Lingkungan kerja dideskripsikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan fokus dari pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya (Nitisemito dalam Muhamamad dkk, 2016:46). Karyawan akan lebih senang dan memiliki semangat kerja yang tinggi jika kondisi lingkungan kerja yang dirasakannya lebih baik dan menyenangkan. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila individu dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta membutuhkan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti dalam Hidayat, 2015:78). Lingkungan kerja menjadi salah satu penentu berhasil tidaknya pencapaian tujuan organisasi apabila didukung dengan lingkungan kerja yang baik.

Setiap karyawan memiliki berbagai cara untuk mendorong semangatnya dalam bekerja. Berbagai dorongan diantaranya pemenuhan kebutuhan untuk bertahan hidup, mendapatkan penghargaan sebagai apresiasi diri, serta memperoleh kesempatan untuk menjadi karyawan yang berkembang. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk menduduki jabatan tertentu akan meningkatkan produktivitas mereka guna mencapai tujuan organisasi. Dengan memahami peran dari motivasi tersebut, seorang manager dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan kemudian dapat meningkatkan kinerja mereka (Menurut Maulana dkk, 2015:2). Apabila karyawan merasakan kurang puas terhadap

imbalan kerja yang diterimanya, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan (Dewi dan Netra, 2015:1935).

Motivasi berasal dari kata *move* dalam bahasa Latin yaitu dorongan atau menggerakkan. Motivasi lebih mengarahkan daya dan potensi agar bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan (Hasibuan dalam Paita dkk, 2015:686). Motivasi kerja merupakan suatu usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan dan mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi (Steers & Porter dalam Sidanti, 2015:48). Motivasi menjadi hal utama yang harus dipelihara supaya karyawan dapat menggali potensi serta keahlian yang dimiliki agar dapat mendukung program-program perusahaan, memberikan sumbangan pemikiran untuk bekerja secara efisiensi dan efektif serta bekerja lebih giat demi tercapainya visi dan misi perusahaan.

Menurut Lumentut dan Dotulong (2015:76) setiap individu yang bekerja pada suatu organisasi, maka hasil kerja yang telah diselesaikannya tersebut akan mempengaruhi tingkat produktivitas suatu organisasi. Oleh karena itu, setiap individu harus pandai dalam menjaga kepuasan kerjanya sehingga produktivitasnya dapat terus ditingkatkan. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dan perasaan individu dalam menghadapi situasi dan kondisi kerja baik secara positif maupun negatif. (Alif, 2015:294)

Menurut Sidanti (2015:45) dalam menciptakan kinerja yang tinggi, diperlukan peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki guna menciptakan tujuan organisasi. Ini bertujuan agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif

serta perkembangan suatu organisasi. Kinerja karyawan secara individual memberikan peranan penting terhadap keseluruhan bagian dalam organisasi. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur dengan standar atau kriteria penilaian yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi (Hidayat, 2015:78).

Semakin pesatnya perkembangan *e-commerce* yang berdampak pada peningkatan jumlah barang yang dikirimkan melalui jasa pengiriman, maka JNE ingin memberikan pengalaman yang terbaik bagi pelanggannya. JNE terus berupaya untuk memberikan fasilitas berupa sarana dan prasarana yang nyaman bagi pelanggan eksternal dan kalangan internal guna meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Perusahaan juga telah memenuhi kebutuhan karyawannya dengan pembayaran gaji serta tunjangan lainnya. Maka dari itu, peneliti ingin mengetahui tentang seberapa besar pengaruh dari lingkungan atau suasana kerja dan motivasi dimana perusahaan telah memenuhi kedua faktor tersebut terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Sesuai dengan paparan di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PT Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Surabaya”**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Surabaya?

2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Surabaya?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di di PT Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Surabaya?
4. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Surabaya?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Surabaya?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Surabaya?
7. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

7. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain :

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan dalam menyikapi permasalahan sumber daya manusia yang berhubungan dengan lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembelajaran mengenai ilmu pengetahuan yang membahas tentang sumber daya manusia dan menjadi referensi serta acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan agar masyarakat memperoleh dan menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.