

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut adalah strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya di bidang organisasi.

Sesuai dengan kondisi tersebut, perusahaan harus mampu menyesuaikan dengan adanya perubahan-perubahan. Dengan adanya perubahan-perubahan secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan mempengaruhi pula terhadap kondisi perusahaan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal karena akan memengaruhi tujuan dari organisasi (Perusahaan). Sumber daya manusia pada sebuah organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan Karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Tidak wajar jika banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dimungkinkan karena faktor lingkungan kerja. Sangat disayangkan, sebuah perusahaan yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif.

Menurut Pandi Afandi (2019) Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Menurut Mangkunegara (2019:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satunya perusahaan yang ingin terus memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan adalah perusahaan PT. Puspa Jaya TRANSPORT Bandar Lampung.

Mendapatkan kinerja karyawan yang baik dan maksimal diperlukan untuk memperhatikan beberapa hal yang menjadi faktor penunjang kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, Perusahaan perlu mengamati hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, penulisan akan melakukan penelitian di PT. Puspa Jaya TRANSPORT Bandar Lampung.

PT. Puspa Jaya TRANSPORT didirikan Bapak I Ketut Narya pada tanggal 31 Oktober 1978 di Kabupaten Way Kanan, Propinsi Lampung. Usaha diawali dengan satu armada bus dengan trayek Banjit, Way Kanan ke Rajabasa, Bandar Lampung. Seiring meningkatnya kebutuhan perjalanan masyarakat Lampung, Pada Tahun 1989 menjadi tonggak rintisan untuk rute lintas Lampung – Jawa yaitu antara lain Yogyakarta dan Solo dengan layanan Bus kelas Ekonomi. Pada tahun 1992 estafet kepemimpinan Puspa Jaya dilanjutkan oleh putra pertama bapak I Ketut Narya yaitu Ketut Pasek. Pada era kepemimpinan Bapak I Ketut Pasek, dimulai merintis untuk pelayanan Bus Non Ekonomi (AC) dan mulai mengembangkan rute ke beberapa daerah di Lampung dan Jawa Timur. Pada tahun 2002, Puspa Jaya mengembangkan sayap usahanya di bidang jasa pelayanan taksi. Jasa pelayanan taksi yang diberikan

adalah layanan antar jemput penumpang untuk wilayah Kota Bandar Lampung dan Bandara Radin Inten II Lampung. Sampai saat ini, Moda transportasi yang dilayani Puspa Jaya Group adalah Bus AKAP (Antar Kota Antar Provinsi), Bus AKDP (Antar Kota Dalam Provinsi), Bus Pariwisata dan Taksi. Perusahaan ini berkomitmen kuat untuk mengembangkan kualitas menjadi dan menjadi yang terbaik, yaitu menjadi Perusahaan yang layak dan menjadi contoh bagi Perusahaan lain. Demi mewujudkan hal tersebut, PT. Puspa Jaya TRANSPORT harus terus berupaya untuk mengoptimalkan Kinerja para Karyawannya sebagai ujung tombak dari sebuah proses pembelajaran yaitu dengan memperhatikan berbagai aspek yang ada.

PT. Puspa Jaya TRANSPORT merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang transportasi, yang memiliki standar penilaian kinerja karyawan yang terdiri dari Sangat Baik, Baik, Cukup Baik, Kurang Baik, Buruk. Berikut ini Tabel 1.1 mengenai standar kinerja karyawan PT. Puspa Jaya TRANSPORT.

Tabel 1.1 Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Puspa Jaya TRANSPORT

Skor Penilaian	Predikat Penilaian Kerja
91-100	Sangat Baik
76-90	Baik
61-75	Cukup Baik
52-60	Kurang baik
0-50	Buruk

Sumber.PT. Puspa Jaya TRANSPORT, 2022

Menurut Mangkunegara (2019:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tanggung jawab sebagai wujud dari kinerja, maka segala tanggung jawab yang di lakukan harus mampu di pertanggung jawabkan.

Pencapaian kinerja seseorang karyawan secara optimal tidak akan terwujud begitu saja, kinerja karyawan dapat dinilai atau standar kinerja karyawan dengan bagaimana karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, dengan melaksanakan tugas dengan benar, bertanggung jawab di setiap tugas yang di berikan mungkin dapat memberikan optimal bagi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi mengenai penilaian standar kinerja karyawan PT. Puspa Jaya TRANSPORT memiliki aspek-aspek penilaian dalam menilai karyawan, terdiri dari disiplin, kinerja, sikap dan komunikasi. Aspek penilaian tersebut dapat membantu mengevaluasi kinerja, berikut ini table 1.2 mengenai aspek penilaian kinerja karyawan PT. Puspa Jaya TRANSPORT.

Tabel 1.2 Aspek Penilaian Kinerja Karyawan PT. Puspa Jaya TRANSPORT

Aspek penilaian	Januari-Juni	Juni- Desember
Disiplin	90	80
Kinerja	75	73
Sikap	77	73
Komunikasi	78	74
Rata-rata	80,00	75,00
Predikat	Baik	Cukup Baik

Sumber.PT. Puspa Jaya TRANSPORT, 2022

Berdasarkan table 1.2 mengenai penilaian kinerja karyawan PT. Puspa Jaya TRANSPORT, menjelaskan bahwa rata-rata penilaian kinerja pada bulan Januari-Juni Tahun 2021 sebesar 80,00 dalam predikat baik dan rata-rata penilaian kinerja pada bulan Juli-Desember tahun 2021 sebesar 77,25 dalam predikat Cukup Baik. Hasil penilaian tersebut menunjukkan bahwa telah terjadi penurunan kinerja karyawan.

Sesuai hasil wawancara kepada Kepala Direktur di Perusahaan PT. Puspa Jaya TRANSPORT menemukan permasalahan di lapangan. Beberapa karyawan sudah

melaksanakan tugas kerja dengan cukup baik, akan tetapi ada beberapa karyawan terlihat kurang menguasai tugas kerja yang di berikan.

Kemudian di lihat dari hasil wawancara yang di lakukan kepada Kepala Direktur PT. Puspa Jaya TRANSPORT beberapa terlihat kurang terjalannya hubungan sosial yang baik antara sesama karyawan terlihat hanya beberapa karyawan yang mau menyapa di saat bertemu di dalam lingkup perusahaan PT. Puspa Jaya TRANSPORT.

Selain itu sebgaiian besar karyawan sudah cukup baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan PT. Puspa Jaya TRANSPORT hanya saja ada beberapa karyawan yang mendapatkan tugas yang diberikan oleh atasan belum dapat sepenuhnya memuaskan atau optimal maka dari itu harus di adakanya evaluasi untuk karyawan agar memahami betuk tugas yang di berikan oleh atasan.

Menurut Pandi Afandi (2019) Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap para karyawan pada PT. Puspa Jaya TRANSPORT. Di dalam lingkungan kerja seperti pencahayaan ruangan pada kantor sudah cukup baik akan tetapi ada beberapa ruangan yang masih kurang baik.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap para karyawan pada PT. Puspa Jaya TRANSPORT. Di dalam lingkungan kerja seperti pendingin ruangan pada kantor yang sudah cukup baik akan tetapi ada beberapa ruangan yang masih kurang baik.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap para karyawan pada PT. Puspa Jaya TRANSPORT. Di dalam lingkungan kerja seperti ventilasi ruangan pada kantor yang sudah cukup baik akan tetapi ada beberapa ruangan yang masih kurang baik.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap para karyawan pada PT. Puspa Jaya TRANSPORT. Di dalam lingkungan kerja seperti memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja yang ada di kantor seperti computer sudah cukup baik akan tetapi ada ruangan yang belum mendapatkan computer yang seharusnya di perlukan oleh karyawan. Karena dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan akan nyaman dalam bekerja sehingga tugas pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

Menurut Pandi Afandi (2019) Motivasi adalah Keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap para karyawan pada PT Puspa Jaya TRANSPORT. Di dalam motivasi kerja terdapat pengaruh kinerja karyawan seperti kurangnya dorongan secara individu yang mengakibatkan tidak terbentuknya prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap para karyawan pada PT Puspa Jaya TRANSPORT. Di dalam motivasi kerja terdapat pengaruh kinerja karyawan seperti disiplin kerja di mana karyawan yang belum sadar akan disiplin kerja yang kurang baik mengakibatkan kurangnya pekerjaan itu sendiri.

Teori harapan adalah teori yang mengemukakan bahwa motivasi merupakan akibat suatu hasil dari harapan yang seseorang. Dalam teori ini, individu yang bersangkutan memiliki anggapan bahwa tindakan yang dilakukannya akan dapat mencapai hasil yang sesuai dengan harapannya. Teori harapan dicetuskan oleh Victor H. Vroom. Dalam teori ini, motivasi akan semakin meningkat seiring dengan

semakin besarnya harapan keberhasilan tindakan. Hal yang sama juga berlaku pada keadaan sebaliknya.

Penentuan variabel lainya juga didukung adanya Research Gap pada penelitian yang dilakukan sebelumnya. Terdapat perbedaan hasil penelitian antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian Awan dan Tahir (2015) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Samson Et All (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Variabel Motivasi kerja pada penelitian Zulmie (2017),¹² membuktikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian Sri Ismulyaty dan Etty (2017),¹³ membuktikan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Latar Belakang tersebut yang terjadi di PT. Puspa Jaya TRANSPORT yang telah di jelaskan di atas untuk mengetahui lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan maka penulisan tertarik untuk mengadakan penelitian Skripsi ini dengan Judul “ **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUSPA JAYA TRASPOT BANDAR LAMPUNG**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas maka rumusan masalah yang akan di teliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan terhadap pada PT. PUSPA JAYA TRANSPORT di Bandar Lampung?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PUSPA JAYA TRANSPORT di Bandar Lampung ?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PUSPAJAYA TRANSPORT?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah Karyawan yang berada di PT. PUSPA JAYA TRANSPORT, di mana karyawan tersebut merupakan karyawan yang memiliki ruangan tempat kerja karyawan yang di teliti adalah Kepala pariwisata, tiket, translit, penyurat dan Kepala montir yang berjumlah 36 Subjek yang menjadi karyawan di PT. PUSPA JAYA TRANSPORT di Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PUSPA JAYA TRANSPORT di Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah PT. PUSPA JAYA TRANSPORT JL. SOEKARNO HATTA NO.3 RAJABASA BANDAR LAMPUNG.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan November 2021 sampai dengan Maret 2022.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Penelitian ini mempunyai ruang lingkup penelitian tentang pengkajian Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PUSPA JAYA TRANSPORT di Bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin di capai dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

- Karyawan pada PT. PUSPA JAYA TRANSPORT di Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PUSPA JAYA TRANSPORT di Bandar Lampung.
 3. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PUSPA JAYA TRANSPORT di Bandar Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan serta pengetahuan penulis dalam penerapan ilmu, terutama di bidang lingkungan kerja , Motivasi kerja dan kinerja karyawan serta sebagai bahan perbandingan antara teori yang di dapat dalam perkuliahan dengan prakteknya di dalam perusahaan. Untuk menambah pengetahuan di bidang bisnis dan ilmu pengetahuan tentang kinerja karyawan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam masalah Kinerja Karyawan PT. PUSPA JAYA TRANSPORT di Bandar Lampung Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. Memperoleh informasi dan masukan baru mengenai bisnis yang sedang di kembangkan.

1.6 sistematika penulisan

sistematika pembahasan dibuat agar dapat memperoleh gambaran yang menyeluruh serta mempermudah pemahama atas penelitian. Kerangka penulisan penelitian ini di sajikan dalam tiga bab yang masing-masing di jabarkan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, manfaat penelitian, tujuan penelitian, dan penjelasan tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kerja karyawan PT. PUSPA JAYA TRANSPORT Bandar Lampung.

BAB II LANDASAR TEORI

Dalam bab ini membuat teori-teori yang akan di gunakan untuk penelitian, teori yang mendukung penelitian. Bab ini berisi tentang apa itu lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.PUSPA JAYA TRANSPORT Bandar Lampung.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mengungkapkan bentuk apa saja yang di gunakan untuk penyelesaian permasalahan yang ada di PT. PUSPA JAYA TRANSPORT Bandar Lampung.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada bab II dan III.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV.

Daftar Pustaka