

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kesuksesan, kejayaan, kemenangan ataupun pertumbuhan sangat bergantung terkait mutu tenaga kerja. Pada era persaingan usaha yang kian ketat, organisasi dituntut untuk memiliki tidak hanya strategi yang solid tetapi juga dengan tenaga kerja yang professional dan efisien. Terutama dalam sektor jasa logistik yang memerlukan kecepatan, akurasi dan efisiensi kontribusi karyawan sangat krusial untuk memastikan kelangsungan operasional mutu layanan dan kepuasan pelanggan. Kinerja pegawai mencerminkan hasil pekerjaan secara kuantitatif maupun kualitatif yang diperoleh oleh individu sesuai dengan peran dan kewajiban yang telah ditetapkan (Putra. M., H & Fajri, 2024:638).

PT Samudera Logistics Services bergerak di bagian logistik dan memiliki sistem kerja yang kompleks maka akan memerlukan kerjasama yang baik antar bagian untuk memastikan pengoperasian-nya berjalan lancar. Kantor adalah bagian penting yang memiliki peran strategis dalam perusahaan ini. Karyawan dibagian office (administrasi kantor), seperti: mengelola dokumen, mencatat data pengiriman, menyusun laporan harian dan menginputkan data yang berkaitan dengan logistik. Untuk memastikan bahwa seluruh proses berjalan sesuai jadwal dan prosedur, bagian office juga membantu koordinasi antar unit kerja. Kesuksesan operasional secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh keakuratan dan kerumitan pekerjaan pada bagian ini, karena kesalahan administrasi dapat menyebabkan gangguan dalam pengiriman barang, keterlambatan pengiriman, atau bahkan kerugian perusahaan. Bagian kantor memainkan peran yang sangat strategis karena berfungsi sebagai penghubung antara perencanaan dan pelaksanaan kegiatan distribusi barang serta sebagai pengontrol alur informasi yang dibutuhkan guna mendukung keputusan secara efisien dan akurat. Ini terjadi meskipun bagian tersebut tidak terlibat langsung di lapangan. Dalam pelaksanaannya pencapaian target layanan tidak terlepas dari dua faktor utama, yaitu kemauan orang untuk bekerja dan kenyamanan lingkungan kerja fisik.

Pada konteks tersebut, pemahaman mengenai faktor penyebab dan akibat dari motivasi kerja menjadi aspek psikologis penting yang mendorong seseorang untuk berperilaku produktif dalam menjalankan tugasnya. Motivasi ialah rangkaian kegiatan mencerminkan seberapa besar usaha, fokus dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Hamali, 2016, Harahap, S. F., & Tirtayasa, 2020:123) Pegawai dengan dorongan kerja yang kuat biasanya bekerja lebih giat, lebih tinggi, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Sebaliknya, karyawan yang tidak termotivasi dapat menunjukkan sikap pasif, sering absen, bahkan menunjukkan kinerja yang rendah.

Selain dorongan motivasi, maka faktor eksternal seperti lingkungan kerja fisik juga memengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja. Berdasarkan (Muhraweni, 2023; Fadilah et al., 2025:2791)(Fadilah et al., 2025) lingkungan kerja fisik meliputi semua area ditempat kerja baik pencahayaan, suhu, kelembaban, kebisingan, sirkulasi udara, warna, hingga sarana dan prasarana kerja yang mampu mempengaruhi motivasi serta produktivitas pekerja, tenaga kerja serta staf, bagus, patut serta layak untuk terus terang serta tanpa perantara ataupun dampak tidak langsung. Jika kondisi fisik tempat kerja tidak kondusif karyawan serta mengalami masalah kesehatan, kelelahan, atau bahkan stres yang berpengaruh pada penurunan kinerja.

PT. Samudera Logistic Sevices Cikarang merupakan bagian dari PT Samudera Indonesia Terbuka, sebuah grup bisnis terkemuka dalam sektor logistik dan transportasi di Indonesia. PT Samudera Logistics Services berfokus pada penyediaan layanan logistik terpadu seperti: pergudangan, distribusi, transportasi darat, manajemen rantai pasokan, serta layanan kargo. Berlokasi strategis di kawasan industri Cikarang, perusahaan ini melayani beragam sektor industri, khususnya perusahaan manufaktur yang membutuhkan atau memerlukan efisiensi dalam pengelolaan arus barang dan material.

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan PT. Samudera Logistic Sevices

NO	INDIKATOR KINERJA KARYAWAN	HASIL KERJA			TARGET
		2022	2023	2024	
1	Kualitas kerja	88%	87%	81%	86%
2	Kuantitas Kerja	86%	88%	82%	86%
3	Tanggung Jawab	81%	75%	80%	79%
4	Kerjasama	79%	82%	81%	81%
5	Inisiatif	85%	81%	78%	82%
	Rata-rata	83,8%	82,6%	80,4%	

Sumber: Dikelola penulis ataupun disusun pengarang (2025)

Berlandaskan dampak, keluaran (hasil) susunan tabel 1.1 yaitu mean ataupun rerata selama 3 tahun menunjukkan penurunan dilihat dari masing-masing indikator memang bervariasi dengan target sebagai berikut ini: Kualitas kerja pada tahun 2024 81% belum memenuhi target perusahaan yaitu 86%, Kuantitas Kerja pada tahun 2023 88% melebihi standar target yang ditetapkan 86% maka tahun 2023 tidak menjadi masalah kinerja dan tahun 2024 82% belum memenuhi target 86%. Selanjutnya tanggung jawab pada tahun 2023 75% belum memenuhi standar target yaitu 79%, Kerjasama pada tahun 2022 79% belum memenuhi standar target yaitu 81% dan inisiatif pada tahun 2023 81% dan 78% mengalami penurunan maka tidak sesuai dengan standar perusahaan yaitu: 82%. Kesimpulan fenomena kinerja karyawan adanya penurunan dilihat dari rata-rata selama 3 tahun.

Salah satu penyebab utama penurunan kinerja karyawan adalah rendahnya motivasi kerja karena mempengaruhi faktor-faktor sebagai berikut ini: keperluan jasmani, kebutuhan akan rasa terlindungi ataupun kebutuhan untuk menjalin hubungan sosial dan ingin menerima penghargaan. Dibawah ini disajikan hasil prasurevei Motivasi Kerja Karyawan.

Tabel 1. 2 Motivasi Kerja Karyawan PT Samudera Logistic Services

NO	PERNYATAAN	YA	TIDAK	JUMLAH KARYAWAN
1	Tunjangan yang diberikan perusahaan sangat tidak membantu kesejahteraan saya.	5 orang	10 orang	15
2	Perubahan kebijakan mengganggu stabilitas kerja.	5 Orang	10 Orang	15
3	Saya tidak merasa senang dihargai atas kerja saya	6 Orang	9 Orang	15
4	Dalam proses kenaikan jabatan, prestasi kerja jarang saya pertimbangkan	7 Orang	8 Orang	15

Sumber: Dikelola penulis ataupun disusun pengarang (2025)

Berlandaskan dampak, keluaran (hasil) prasurvei susunan tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari 15 orang karyawan PT. Samudera Logistic Services, hal ini ditunjukkan dari data bahwa 10 orang karyawan menyatakan Tunjangan yang diberikan perusahaan sangat tidak membantu kesejahteraan saya, 10 orang Perubahan kebijakan mengganggu stabilitas kerja karena sebagian besar responden menjawab tidak bahwa status kerja yang tinggi menurunkan produktivitas, artinya stabilitas kerja masih diragukan, 9 orang saya tidak merasa senang dihargai atas kerja saya dan 8 orang Dalam proses kenaikan jabatan, prestasi kerja jarang saya pertimbangkan. Kondisi ini menjadi indikasi awal bahwa faktor-faktor motivasi kerja masih belum optimal dan perlu mendapat perhatian serius agar tidak berdampak negatif pada pencapaian produktivitas serta kinerja pegawai secara umum. Kesimpulan motivasi bekerja masih terdapat masalah utama meliputi dalam ketidakpuasan terhadap tunjangan, ketidakstabilan kerja akibat perubahan kebijakan, kurangnya pengakuan, penghargaan atas prestasi serta proses kenaikan jabatan yang tidak melihat dari sikap karyawan.

Selain faktor motivasi kerja salah satu aspek yang turut berdampak pada hasil kerja pegawai adalah kondisi fisik tempat kerja. Kondisi fisik tempat kerja mencakup aspek-aspek yang berhubungan melalui keadaan nyata ditempat kerja, antara lain pencahayaan ruang kerja, aliran udara dilingkungan kerja, tingkat kebisingan, penggunaan warna, kondisi kelembapan serta ketersediaan sarana

(peralatan). Berikut ini indikator yang akan dibahas didalam tabel pra-survei dapat diuraikan seperti dibawah ini:

Tabel 1. 3 Pra-Survei Lingkungan Kerja Fisik PT Samudera Logistic Services

NO	PERNYATAAN	YA	TIDAK	JUMLAH KARYAWAN
1	Pencahayaan diruangan kerja kurang mendukung saya dalam menjalankan tugas.	2 Orang	13 Orang	15
2	Udara di tempat berbau dan pengap karena kurangnya ventilasi.	5 Orang	10 Orang	15
3	Suara-suara dari kegiatan kantor seperti telepon,percakapan rapat atau peralatan kantor sering mengganggu fokus saya	6 Orang	9 Orang	15
4	Saya merasakan bahwa warna-warni pada dinding dan meja diarea kerja tidak sesuai dengan fungsi ruangan.	6 Orang	9 Orang	15
5	Kondisi udara didalam ruangan kerja kantor bagian office terasa nyaman dan tidak membuat tubuh terasa lelah	14 Orang	1 Orang	15
6	Tersedia fasilitas khusus untuk membantu tugas administrasi dan file dokumen penting	8 Orang	7 Orang	15

Sumber: Dikelola penulis ataupun disusun pengarang (2025)

Berdasarkan pernyataan presurvey ditunjukkan bahwa tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik masih bermasalah, khususnya pada ventilasi udara, kebisingan, kelembaban ruangan, dan perawatan fasilitas kurang memadai. Sementara pencahayaan dinilai baik, gangguan dan warna interior masih dianggap kurang ideal oleh sebagian karyawan. Hal ini ditunjukkan dari data bahwa 13 orang karyawan menyatakan Pencahayaan diruangan kerja kurang mendukung saya dalam menjalankan tugas karena kebanyakan yang menjawab tidak bahwa pencahayaan kurang, 10 orang karyawan Udara di tempat berbau dan pengap karena kurangnya ventilasi, karena seluruh responden menjawab tidak setuju, artinya vasilitas udara sangat buruk dan menjadi masalah utama, 9 orang mengalami gangguan oleh suara-suara dari kegiatan kantor, 9 orang menyatakan bahwa Warna dinding dan meja di area kerja tidak sesuai fungsi

ruangan, karena Sebagian besar orang setuju bahwa warna tidak meningkatkan produktivitas di tempat kerja, 14 orang mengatakan Kondisi udara didalam ruangan kerja kantor bagian office terasa nyaman dan tidak membuat tubuh terasa Lelah dan 8 Orang karyawan menyatakan tersedia fasilitas khusus untuk membantu tugas administrasi dan file dokumen penting. Berdasarkan uraian permasalahan diatas, penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut dan menyusun skripsi dalam judul “**Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT SAMUDERA LOGESTIC SERVICES**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berlandaskan Penjelasan kerangka ataupun konteks latar belakang sudah selesai dipaparkan, perumusan identifikasi masalah untuk penelitian ini adalah berikut ini:

1. Terjadi penurunan rata-rata kinerja karyawan selama 3 tahun yaitu 2022-2024.
2. Rendahnya motivasi kerja karyawan akibat Tunjangan yang diberikan perusahaan belum mampu memenuhi kebutuhan kesejahteraan sebagian karyawan. Mayoritas karyawan tidak merasa aman dari ancaman pemutusan hubungan kerja (PHK) meskipun telah menjalankan tugas dengan baik. Terbatasnya kesempatan berinteraksi dan berkolaborasi antar pegawai dan Minimnya penghargaan non-finansial yang diberikan perusahaan terhadap pencapaian karyawan. Keadaan lingkungan kerja secara fisik tidak optimal dan berpotensi menghambat kinerja.
3. Karyawan merasa tidak fokus dan mudah bosan dilingkungan kerja saat ini.
4. Kondisi kerja di divisi office tidak memenuhi standar ideal yang diharapkan.

1.3. Batasan Masalah

Berlandaskan identifikasi isu di atas, faktor sehingga mempengaruhi permasalahan cukup luas, sehingga perlu adanya pembatasan masalah yang akan diteliti, berikut batasan yang ditetapkan penulis:

1. Fokus pada 3 faktor utama: motivasi dalam bekerja, keadaan fisik lingkungan kerja, serta pencapaian kinerja karyawan.
2. Subjek penelitian dibatasi pada karyawan bagian kantor PT Samudera Logistic Services di Jakarta dan tidak mencakup karyawan di bagian operasional lapangan maupun cabang lainnya.

1.4. Rumusan Masalah

Berlandaskan Penjelasan konteks ataupun kerangka, isu penelitian ini bisa disimpulkan berikut ini:

- a. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Samudera Logistic Services?
- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Samudera Logistic Services?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Samudera Logistic Services?

1.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah kesimpulan yang masih belum final dan perlu diperbaiki dengan membuktikan kebenarannya melalui pengujian hipotesis menggunakan data dari lapangan (Veronica et al., 2022). Hipotesis (Dugaan, asumsi) dirumuskan pada kajian ataupun riset yakni:

- a. Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Logistic Service.
- b. Lingkungan Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Samudera Logistic Services
- c. Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Samudera Logistic Services

1.6. Tujuan Penelitian

- a) Untuk membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Samudera Logistic Services
- b) Untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Samudera Logistic Services
- c) Untuk membuktikan motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Samudera Logistic Services

1.7. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

1. Secara teoritis pengkajian ini direncanakan, dipersiapkan, ditunggu serta diinginkan untuk mampu menyumbangkan informasi pengembangan ilmu manajemen untuk menambah wawasan pengetahuan. Kajian ataupun riset diharapkan bisa ikut serta dalam memperkaya pemahaman ataupun mendukung kemajuan ilmu pengetahuan dengan memperoleh wawasan di bidang sumber daya manusia. Selain itu, bagi peneliti masa depan. Riset serta pengkajian ini merupakan sumber informasi, sumber acuan serta bahan rujukan untuk penelitian lanjutan yang ingin mengeksplorasi lokasi terhadap masalah yang relevan dengan penelitian ini.

b. Manfaat Praktis

Memberikan rekomendasi kepada manajemen PT Samudera Logistic Services dalam merancang kebijakan peningkatan semangat kerja serta perbaikan kondisi tempat kerja guna menaikkan capaian kerja pegawai.

- a. Bagi Penulis, penelitian ini dijadikan sebagai pengalaman yang berharga dalam upaya meningkatkan kemampuan dan pengetahuan penulis dalam mengembangkan ilmu.
- b. Bagi Akademik, temuan penelitian ini berperan menjadi rujukan dalam melakukan evaluasi serta memberikan rekomendasi kepada Manajemen PT Samudera Logistic Services dalam menyusun kebijakan yang bertujuan meningkatkan semangat kerja serta memperbaiki kondisi tempat kerja, sekaligus menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya tentang “analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”.

- c. Besar Harapan Penulis, bisa diterima selaku sumber informasi yang bermanfaat dan memberikan rekomendasi praktis dalam mengatasi tantangan yang berhubungan dengan semangat kerja, kondisi tempat kerja serta capaian kerja personel.
- d. Bagi Perusahaan, temuan dari penelitian ini dapat menjadi landasan dalam mengembangkan sistem yang mengoptimalkan motivasi kerja serta kondisi lingkungan kerja fisik pegawai.

