

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam persaingan dunia bisnis yang semakin ketat, perusahaan mestinya mampu meningkatkan dan mengatur banyak sumber daya seperti modal, material, mesin dan peralatan, cara kerja, bahan baku, pemasaran dan sumber daya manusia. Walaupun seluruh sumber daya tersebut sangat penting, sumber daya manusia tetap menjadi faktor utama dalam menentukan keunggulan kompetitif sebuah perusahaan. Sebagai faktor utama dalam kesuksesan perusahaan, sumber daya manusia harus dibentuk secara optimal agar mampu mendukung pencapaian misi dan tujuan perusahaan serta memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja ditentukan oleh nilai sumber daya manusia yang didorong oleh karyawannya. Kinerja karyawan mengacu pada hasil kinerja dicapai dalam jangka waktu tertentu. Pada dasarnya kinerja karyawan memberikan pengaruh kuantitas kerja karyawan, yang mana dapat memberikan pengaruh pada kuantitas perusahaan di tempat bekerja dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana pengaruh tersebut terjadi. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi mengacu pada kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah ditugaskan. Menurut Silas (2019), kinerja ialah hasil usaha karyawan ketika menjalankan pekerjaannya berdasarkan jenis pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya. Umumnya, segala sesuatunya dapat dibagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang dimiliki oleh karyawan, seperti

kondisi mental, pendidikan, pengalaman kerja, kepuasan kerja, pengetahuan, dan motivasi. Sedangkan, faktor eksternal adalah lingkungan kerja yang mendukung, gaya manajemen, pengembangan pekerjaan, praktik area kerja, training, dan tatanan manajemen yang diterapkan di perusahaan.

Motivasi merupakan satu dari faktor utama yang sangat berdampak pada kinerja karyawan (Sutrisno & Ratnaningsih, 2017). Menurut Fatmawati et al. (2024), motivasi merupakan kondisi internal individu yang memberikan dorongan untuk menjalankan berbagai kegiatan demi mendapatkan tujuan yang diharapkan. Apabila seorang karyawan termotivasi maka mereka dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi di antara karyawan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Parashakti dan Noviyanti (2021), motivasi kerja memiliki peran krusial karena memotivasikan banyak karyawan untuk mempunyai semangat juang tinggi dan bersemangat, sehingga mendapatkan tingkat produktivitas yang signifikan. Seorang karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja dapat berdampak positif terhadap kinerjanya. Motivasi kerja yang tinggi muncul ketika seseorang mempunyai dasar yang logis untuk mendapatkan tujuan perusahaan dengan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya sesuai dengan ekspektasi perusahaan.

Dalam menciptakan kinerja yang baik perlu memperhatikan lingkungan kerja disekitar perusahaan atau di tempat bekerja. Menurut Winarsih et al. (2020), lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja, sarana dan peralatan yang tersedia, kebersihan, pencahayaan, tingkat relaksasi dan hubungan manusia di tempat kerja. Menurut I'tamara & Hadi (2021), lingkungan kerja dapat dilihat layak jika karyawan bisa melakukan pekerjaan secara ideal, aman, baik, dan nyaman. Untuk

melaksanakan pekerjaan secara praktis dan realistis tentunya memerlukan area kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang baik mendorong karyawan untuk menjalankan pekerjaan dengan semangat dan ketenangan pikiran, serta dapat meningkatkan tanggung jawab mereka untuk berbuat lebih baik dalam pekerjaannya guna meningkatkan kinerja karyawan.

Objek penelitian ini adalah PT. Sioen Semarang Asia didirikan pada tahun 2015 merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi berbagai jenis bahan tekstil berkualitas tinggi. PT. Sioen Semarang Asia memiliki banyak departemen dalam memproduksi berbagai jenis pakaian diantaranya ialah departemen Produksi, departemen *Quality Control*, departemen *Technical*, departemen *Merchandiser*, departemen PPIC, departemen *Finance*, departemen *Purchasing*, departemen *Sample*, dan departemen Warehouse serta departemen Ekspor Impor (EXIM) yang akan menjadi responden dari penelitian ini.

Setiap perusahaan mempunyai penilaian tersendiri terhadap karyawannya. Evaluasi ini digunakan untuk memantau banyaknya penilaian kinerja karyawan dari tahun ke tahun sehingga perusahaan dapat membuat pedoman kinerja karyawan. Setelah melakukan studi pendahuluan pada bidang tersebut, peneliti memperoleh data mengenai evaluasi kinerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja PT. Sioen Semarang Asia Bagian
Warehouse dan Ekspor Impor (EXIM) Periode 2021-2023**

Penilaian Kinerja	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
	Jumlah Karyawan	Persentase (%)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Sangat Baik	3 orang	8	2 orang	5	1 orang	3
Baik	9 orang	23	5 orang	13	3 orang	8
Cukup Baik	13 orang	33	16 orang	40	17 orang	43
Kurang Baik	15 orang	38	17 orang	43	19 orang	48
Jumlah	40 orang	100	40 orang	100	40 orang	100

Sumber : PT. Sioen Semarang Asia (2024)

Berdasarkan tabel di atas, penilaian kinerja karyawan tahun 2021 dengan jumlah total karyawan yaitu 40 orang ialah karyawan dengan kategori sangat baik berjumlah 3 orang mendapatkan 8%, karyawan dengan kategori baik berjumlah 9 orang mendapatkan 23%, karyawan dengan kategori cukup baik berjumlah 13 orang dengan 33% dan karyawan dengan kategori kurang baik berjumlah 15 orang dengan 38%.

Penilaian kinerja karyawan tahun 2022 dengan jumlah total karyawan yaitu 40 orang ialah karyawan dengan kategori sangat baik berjumlah 2 orang mendapatkan 5%, karyawan dengan kategori baik berjumlah 5 orang mendapatkan 13%, karyawan dengan kategori cukup baik berjumlah 16 orang dengan 40% dan karyawan dengan kategori kurang baik berjumlah 17 orang dengan 43%.

Penilaian kinerja karyawan tahun 2023 dengan jumlah total karyawan yaitu 40 orang ialah karyawan dengan kategori sangat baik berjumlah 1 orang mendapatkan 3%, karyawan dengan kategori baik berjumlah 3 orang mendapatkan

8%, karyawan dengan kategori cukup baik berjumlah 17 orang dengan 43% dan karyawan dengan kategori kurang baik berjumlah 19 orang dengan 48%.

Berkenaan dengan tabel 1.1, memperlihatkan jika penilaian kinerja karyawan PT. Sioen Semarang Asia bagian Warehouse dan Ekspor Impor (EXIM) mengalami penurunan kinerja karyawan dari tahun 2021 sampai 2023.

Indikator penilaian kinerja karyawan di PT. Sioen Semarang Asia menjadi satu hal yang krusial untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. PT. Sioen Semarang Asia melihat kinerja karyawannya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja mereka melalui parameter-parameter diantaranya kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, disiplin kerja, kewajiban, dan kompetensi. Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa perusahaan menghadapi kesulitan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Banyak faktor yang diyakini mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain motivasi, tenaga, lingkungan kerja, budaya kerja, pendidikan, pemberdayaan, kepemimpinan dan masih banyak lagi. Kedua faktor ini dipilih karena berdasarkan pengamatan penulis, terdapat permasalahan yang perlu diteliti dari segi motivasi dan lingkungan kerja di PT. Sioen Semarang Asia akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Apabila kedua faktor tersebut meningkat maka kinerja karyawan di PT Sioen Semarang Asia juga dapat meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara menyatakan bahwa tingkat kinerja karyawan di PT. Sioen Semarang Asia belum sepenuhnya optimal. Data hasil penilaian kinerja karyawan juga menunjukkan bahwa karyawan masih banyaknya karyawan belum memenuhi hasil yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan menuju sasaran kerja yang ditetapkan.

Pengkajian yang dilakukan oleh Kusumayanti et al. (2020), menunjukkan jika motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil pengkajian yang dilaksanakan oleh Masriah et al. (2022), juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memperlihatkan jika semakin besar motivasi yang dimiliki karyawan, maka kinerjanya akan semakin baik. Bertentangan dengan temuan penelitian Irawan et al. (2020), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengkajian lain dari Candana (2021), mengungkapkan jika lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, pengkajian dari Manikottama et al. (2019), memperlihatkan jika lingkungan kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Temuan dari kedua pengkajian ini mengindikasikan adanya perbedaan hasil terkait lingkungan kerja yang telah diteliti sebelumnya.

Penulis mengetahui bahwa jumlah karyawan yang mendapatkan penilaian kurang baik di PT. Sioen Semarang Asia ini cenderung bertambah, yang mana hal tersebut dapat berdampak pada kinerja karyawan di PT. Sioen Semarang Asia dari tahun 2021 hingga 2023 mengalami penurunan penilaian kinerja. Melihat permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melaksanakan pengkajian tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja, dengan topik penelitian berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN WAREHOUSE DAN EKSPOR IMPOR (EXIM) PADA PT. SIOEN SEMARANG ASIA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berkaitan dengan latar belakang yang telah ditafsirkan sebelumnya bahwa terdapat jumlah karyawan yang mendapatkan penilaian kurang baik di PT. Sioen Semarang Asia ini cenderung bertambah, sehingga rumusan masalah dalam pengkajian ini berikut ini:

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian Warehouse dan Ekspor Impor (EXIM) pada PT. Sioen Semarang Asia?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Warehouse dan Ekspor Impor (EXIM) pada PT. Sioen Semarang Asia?
3. Adakah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Warehouse dan Ekspor Impor (EXIM) pada PT. Sioen Semarang Asia?

1.3 Tujuan Penelitian

Lalu, tujuan yang akan didapatkan pada penelitian ini setelah ditemukannya rumusan permasalahan, antara lain:

1. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian Warehouse dan Ekspor Impor (EXIM) di PT. Sioen Semarang.
2. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Warehouse dan Ekspor Impor (EXIM) di PT. Sioen Semarang Asia.
3. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Warehouse dan Ekspor Impor (EXIM) di PT. Sioen Semarang Asia.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan beberapa kegunaan, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diinginkan bermanfaat dan menjadi bahan pertimbangan dalam analisis dan proses pengambilan keputusan terhadap kebijakan yang akan diambil di masa yang akan datang.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diinginkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan, serta memberikan pengalaman baru dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), terutama terkait dengan aspek motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, melalui proses pembelajaran dan analisis langsung.

3. Bagi Program Studi D-IV Manajemen dan Administrasi Logistik

Penelitian ini diinginkan agar menyediakan informasi yang berguna dan menjadi referensi bagi pembaca serta peneliti lain yang meneliti topik dengan fokus yang serupa.