

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi, perusahaan atau instansi harus memberdayakan pegawainya untuk menambah ilmu pengetahuan agar berkembang menjadi manusia profesional dan eksis dalam menghadapi persaingan di era globalisasi. Manusia profesional adalah manusia yang dapat berpikir global atau luas dan terus menerus mengembangkan diri, kemauan ingin merubah diri yang bertujuan agar dapat mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi di zaman sekarang ini.

Jasa Logistik merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang, transportasi dan pergudangan. Barang yang akan dikirim bisa berasal dari satu produsen ke produsen lain, dari produsen ke konsumen, dari produsen ke distributor, dan lain sebagainya. Setiap perusahaan logistik dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki dengan seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus dapat menciptakan keunggulan kompetitif, dan sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya.

Perusahaan PT. POS Indonesia Persero Alun-alun Bandung adalah perusahaan milik BUMN yang bergerak dibidang logistic yang pekerjaan

utamanya adalah jasa pengiriman barang antara kota ataupun antar negara. Pelayanan yang maksimal kepada pelanggan akan jasa yang mereka berikan harus diimbangi dengan usaha penyelesaian yang maksimal juga.

Menurut Sri Widodo (2015:1) Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen Sumber Daya Manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap pegawai adalah manusia, bukan mesin, dan bukan menjadi sumber daya bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktik-praktik yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek Sumber Daya Manusia dari Manajemen Kerja.

Saat ini di PT. Pos Indonesia Persero Alun-alun Bandung menghadapi tantangan yang sangat berat. Bukan saja karena persaingan yang semakin ketat, situasi ekonomi global maupun nasional yang mengalami krisis, tetapi juga perubahan akibat teknologi digital dimana membuat model bisnis lama menjadi kurang relevan terhadap kebutuhan dan preferensi pengguna jasa kurir dan logistik.

Artinya bahwa untuk menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik di PT. Pos Indonesia Persero Alun-alun Bandung maka dibutuhkan pegawai yang dapat bekerja secara optimal dalam melaksanakan setiap tugas. Pegawai yang dapat memotivasi pegawai lainnya tersebut tentu saja pegawai yang memiliki kualitas dan kuantitas yang baik. Menurut Mangkunegara

dalam Elphiana (2017: 107) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan dalam Kadek (2017:376), kinerja itu merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Faktor lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi kinerja setiap pegawai di kantor PT. Pos Indonesia Persero Alun-alun Bandung Dimana pegawai membutuhkan tempat yang layak, sirkulasi udara yang baik, penerangan atau pencahayaan yang baik dan fasilitas yang memadai. Agar para pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan tenang tanpa terganggu dengan sirkulasi udara atau bahkan pencahayaan yang kurang baik.

Menurut Siagian, (2014) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan tempat lingkungan kerja pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Didukung oleh pendapat Suntoyo (2016:5) Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima pegawai saat menjalankan pekerjaannya. Bagaimana menilai bahwa instansi sudah memperhatikan dan mendukung untuk membuat lingkungan yang nyaman, kondusif dan aman,

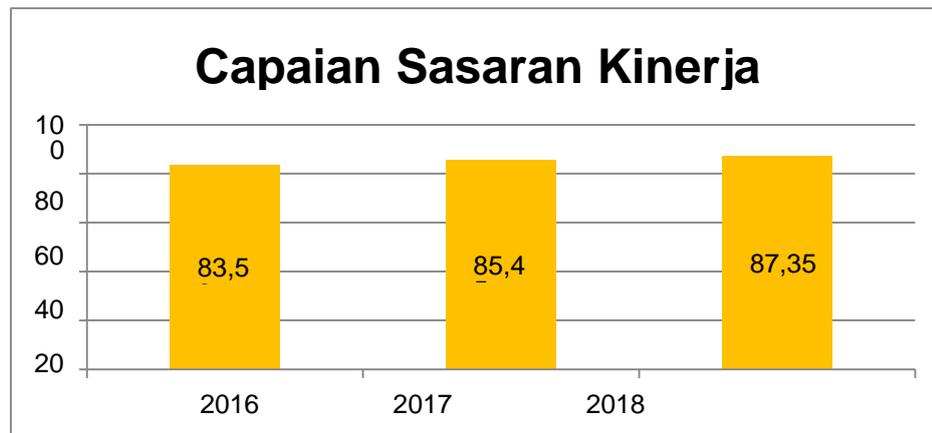
agar dapat bekerja lebih baik, hal ini menjadi tantangan bagi instansi tersebut.

Adanya lingkungan kerja yang baik, aman, nyaman juga bersih maka akan timbullah rasa termotivasinya setiap individu pegawai yang akan mendorong semangatnya dalam bekerja. Motivasi merupakan suatu dorongan, keinginan, hasrat juga tenaga penggerak yang dihasilkan dari hasil pekerjaan seseorang untuk berbuat apapun atau melakukan segala sesuatu (Wursanto, 2005:301). Selain itu, menurut Hasyim Zameer et al, (2004) menyimpulkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para pegawai. Menurut Trisnaningsih (2003:27) dengan adanya motivasi kerja, diharapkan dapat mendorong setiap individu karyawan mau bekerja keras dan saling antusias agar dapat mencapai kinerja yang tinggi. Sedangkan menurut Gie (Martoyo 2004:86) bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang berpengaruh terhadap seseorang dalam melakukan sesuatu atau bekerja. Karena seseorang yang sangat termotivasi ialah orang yang melakukan upaya substansial, yaitu guna untuk menunjang tujuan-tujuan dari produksi kesatuan dalam kerjanya, dan suatu organisasi tempat dimana ia bekerja. Begitupun sebaliknya, seseorang yang tidak termotivasi, yaitu yang hanya memberikan upaya minimum dalam melakukan pekerjaannya.

Setiap pegawai atau karyawan di kantor PT. Pos Indonesia Persero Alun-alun Bandung dituntut untuk mampu mengerjakan sebuah pekerjaan yang dibebankan dan dapat diselesaikan sesuai dengan perintah serta tidak

melebihi waktu yang telah ditentukan. Beban kerja seorang pegawai dapat berbeda antara satu dengan yang lainnya, hal tersebut terjadi karena perbedaan tugas pokok serta fungsi dari masing-masing pegawai.

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Menurut Dhania, (2010:16), pengertian Beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Lisnayeti dalam Kadek (2017:3381) menyatakan bahwa adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai, dimana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun, atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut begitu juga sebaliknya.



Sumber: PT. Pos Indonesia Persero Alun-alun Bandung

Gambar 1.1
Capaian Sasaran Kinerja

Salah satu variabel yang memiliki pengaruh dengan Kinerja Pegawai yaitu Beban Kerja, pegawai harus menyelesaikan tugas pekerjaan yang banyak dengan tepat waktu adanya beban kerja karena pegawai harus menyelesaikan tugas kerja dengan tepat waktu. Adanya tugas pekerjaan yang banyak diberikan oleh atasan yang mengindikasikan pegawai harus memiliki fisik yang kuat karena pekerjaan diluar lapangan.

Selain itu faktor Lingkungan Kerja pun sangat mempengaruhi Kinerja Pegawai, yaitu peneliti mengindikasikan terdapat beberapa ruangan yang masih belum memiliki fasilitas yang cukup seperti AC hanya terdapat di beberapa ruangan saja, dan masih digunakannya bangunan lama untuk beberapa sub seksi yang mengindikasikan pegawai merasa kurang nyaman pada saat bekerja.

Fenomena yang terjadi di PT. Pos Indonesia Persero Alun-alun Bandung sesuai dengan penelitian yang sudah ada mengenai Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Niken *et all* (2018) berpendapat bahwa sebuah perusahaan dalam hal ini PT. Pos Indonesia Persero Alun-alun Bandung dapat melakukan kegiatan peningkatan kinerja pegawai melalui sebuah usaha salah satunya adalah beban kerja baik fisik maupun mental hal ini didukung pendapat Niken *et all* (2018) bahwa "untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental dan juga lingkungan kerja".

Berdasarkan penelitian Vani *et all* (2020) Lingkungan kerja merupakan suatu dorongan yang menggerakkan seseorang dalam hal ini pegawai untuk bekerja atau melakukan perbuatan tertentu. Perusahaan PT. Pos Indonesia Persero Alun-alun Bandung harus mengarahkan agar memiliki lingkungan kerja yang mendukung, sehingga tanpa diperintahkan pegawai tersebut dapat mencapai potensi yang maksimal dalam bekerja atau memiliki kinerja yang tinggi.

Berdasarkan fenomena di atas tersebut disertai dengan dukungan dari penelitian terdahulu yang memiliki hasil positif dan signifikan dengan variabel yang saling bersangkutan satu sama lain, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut di PT. Pos Indonesia (Persero) ini yang berlokasi di Jl. Asia Afrika No 49, Braga, Kec Sumur Bandung,

Kota Bandung, Jawa Barat 40111. Yang permasalahannya mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja dan beban kerja sangat berpengaruh dan berkaitan dengan tingkat kinerja pegawai. Untuk pembahasannya dituangkan dalam objek **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja Pegawai (Study Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Alun-Alun Bandung).”**

B. Identifikasi Dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari hasil latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas dapat ditarik sebuah permasalahan terkait lingkungan kerja, motivasi kerja dan beban kerja yang berpengaruh ke dalam penilaian kinerja pegawai. Maka dari itu, peneliti mengkaji tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai (study.pada.PT. Pos Indonesia (Persero) Alun-Alun Bandung).”

- a. Lingkungan kerja yang belum lengkap, kurang nyaman dan belum terpenuhi.
- b. Berdampak pada kurangnya motivasi kerja terhadap pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Alun-Alun Bandung.
- c. Pekerjaan ganda yang diberikan, Keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki serta lingkungan fasilitas yang disediakan

masih kurang memadai sehingga berpengaruh terhadap adanya beban kerja.

- d. Tingkat kinerja yang masih belum optimal.

2. Rumusan Masalah

Perumusan masalah ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Alun-Alun Bandung?
- b. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Alun-Alun Bandung?
- c. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Alun-alun Bandung?
- d. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Alun-Alun Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Alun-Alun Bandung.
2. Untuk mengetahui terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Alun-Alun Bandung.

3. Untuk mengetahui terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Alun-alun Bandung.
4. Untuk mengetahui terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Alun-alun Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan Penelitian ini diharapkan mampu memberikan beberapa manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Untuk mengembangkan teori tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang lingkungan kerja yang baik dan nyaman, motivasi kerja, beban kerja dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pihak Instansi, hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan dampak positif yang bermanfaat mengenai semua informasi yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai.
- b. Dapat memberikan masukan untuk bahan adanya evaluasi bagi instansi terkait serta dengan pihak lain yang mempunyai perhatian terhadap masalah lingkungan kerja, motivasi kerja guna agar tercapainya kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan.

- c. Bagi pihak Akademisi, hasil dari penelitian ini diharapkan bisa membantu dalam pembelajaran juga pengaplikasian ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan manajemen SDM nya mengenai Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Kinerja Pegawai.
- d. Bagi pihak Peneliti, diharapkan bisa memberikan manfaat agar dapat membantu menyelesaikan penelitian ini serta dapat menambah wawasan pengetahuan dalam meneliti lebih lanjut dengan menggunakan variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai.

