

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan seorang individu menunjukkan kinerjanya melalui reaksi terhadap hasil pekerjaan yang telah diselesaikannya saat menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya (Akob *et al.*, 2021). Keberhasilan perusahaan dalam mencapai sasaran jangka pendek maupun jangka panjang sangat dipengaruhi oleh performa para karyawannya. Para manajer menggunakan pencapaian kinerja karyawan sebagai tolak ukur utama untuk memastikan bahwa setiap aktivitas serta hasil kerja individu telah sejalan dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Pesatnya pertumbuhan dunia usaha terlihat dari semakin banyaknya perusahaan baru yang didirikan di kawasan industri berbagai kota dan daerah. Kondisi ini menyebabkan tingkat persaingan antar perusahaan, terutama di sektor logistik, menjadi semakin tinggi. Dalam menghadapi kompetisi yang intens tersebut, setiap perusahaan berupaya merebut pangsa pasar. Oleh karena itu, performa karyawan yang maksimal menjadi indikator penting bagi perusahaan untuk dapat berkembang dan unggul di tengah persaingan.

Ekspedisi Logistik menjadi kebutuhan sebagai jasa pengiriman ketika barang yang perlu dikirim memakai estimasi, tempat yang tepat, aman dan terjamin dengan melihat fenomena yang terjadi di PT. Sarana Utama *Cargo* sebagai perusahaan yang melakukan jasa pengiriman barang, terdapat beberapa pelanggan seringkali mengeluhkan tentang pelayanan yang diberikan yaitu mengenai terlambatnya barang datang melebihi waktu dari batas penerimaan.

Permasalahan yang terjadi dalam kinerja karyawan pada PT. Sarana Utama *Cargo*. Selama tahun 2024 terdapat penurunan tata tertib yang ada pada perusahaan, kenaikan tingkat kehadiran masuk kerja tanpa adanya surat keterangan. Hal ini dapat dilihat dari absensi kehadiran karyawan tahun 2024 pada tabel berikut.

Tabel 1.1 Data Absensi Kehadiran PT. Sarana Utama Cargo 2024

Bulanan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Absensi
Januari	93	26	5
Februari	93	23	7
Maret	93	24	4
April	93	20	3
Mei	93	24	5
Juni	93	23	6
Juli	93	27	4
Agustus	93	26	3
September	93	24	5
Oktober	93	27	5
November	93	26	7
Desember	93	25	10

Sumber : Data Diolah Penelitian (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, tercatat bahwa selama tahun 2024 masih ditemukan kasus ketidakhadiran karyawan tanpa alasan yang jelas di PT. Sarana Utama Cargo. Pada bulan Desember, jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan mencapai 10 orang angka tertinggi sepanjang tahun tersebut. Sementara itu, angka terendah untuk jenis absensi ini terjadi pada bulan April dan Agustus, masing-masing hanya melibatkan 3 karyawan. Situasi ini, perusahaan perlu mengambil langkah strategis untuk mendorong peningkatan motivasi dan kedisiplinan kerja karyawan, serta memastikan bahwa mereka memiliki kapabilitas yang memadai agar aktivitas operasional dapat berjalan secara efektif dan tanpa hambatan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2017) yang dikutip dalam Gustiansah (2022) diantaranya yaitu : keterampilan, tingkat pengetahuan, desain pekerjaan, karakter individu, dorongan motivasional, kualitas kepemimpinan, gaya kepemimpinan, nilai-nilai budaya, tingkat kepuasan, lingkungan kerja, tingkat kesetiaan, komitmen, dan kedisiplinan

Teori *Malcolm Baldrige Criteria* dikembangkan oleh *Baldrige Performance Excellence Program* di bawah *NIST AS*, dengan pembaruan terbaru pada 2025. Menurut Yang & Toh (2023) kriteria kepemimpinan dalam *Malcolm Baldrige* sangat mempengaruhi bagaimana kebijakan dan keputusan strategis yang dibuat

oleh manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Kepemimpinan yang kuat dan mendukung akan menciptakan atmosfer kerja yang motivatif bagi karyawan, meningkatkan disiplin kerja, dan pada akhirnya memperbaiki kinerja. Kinerja karyawan menurut Akob *et al.* (2021) merupakan Seorang individu menunjukkan kinerjanya melalui reaksi terhadap hasil pekerjaan yang telah diselesaikannya saat menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya.

Menurut Sutrisno dalam Setyawan (2024) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan, baik secara pribadi maupun dalam kelompok, sesuai dengan otoritas yang dimiliki. Sedangkan Motivasi menurut Hidayat *et al.* (2023) dalam Meliyanti. Khaidarmansyah (2024) menjelaskan bahwa motivasi merupakan sekumpulan faktor yang memengaruhi arah dan intensitas perilaku seseorang dalam menjalankan suatu aktivitas.

Menurut Afandi (2021) dalam Widiyanto *et al.* (2024) mengungkapkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam individu ketika ia merasa terinspirasi, bersemangat, dan memiliki keinginan kuat untuk melakukan suatu kegiatan dengan penuh ketulusan, rasa bahagia, serta komitmen tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan tentang Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan Untari & Nefianto (2023) dan Rahmawati N. *et al* (2023). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Demikian juga dengan penelitian terdahulu Sihombing J.*et al* (2022), Tanjung R. *et al* (2022) dan Hidayat (2021) menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja Menurut Khaeruman, (2021) dalam Ramadhani *et al.* (2025) merupakan tempat di mana karyawan menjalankan aktivitasnya, yang secara langsung dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam menyelesaikan tanggung jawab. Apabila kondisi lingkungan tersebut tidak mendukung, maka hal ini berpotensi menurunkan kinerja karyawan dan bahkan dapat memicu gangguan kesehatan.

Lingkungan kerja menurut Ronal *et al.* (2019) adalah mencakup seluruh elemen di sekitar pegawai selama jam operasional, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, serta yang memiliki pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap perilaku dan produktivitas mereka. Sedangkan Lingkungan kerja menurut J Rampisela *et al.* (2020) merupakan lingkungan kerja mencakup seluruh aspek di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi jalannya pelaksanaan tugas, baik dalam bentuk fisik maupun nonfisik.

Hasil penelitian yang dilakukan tentang Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan Rachmawati T.N. *et al* (2025) dan Gultom H.N *et al* (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Demikian juga dengan penelitian terdahulu Putri D.A. (2024) dan Etlanda F.A dan Dharma R. (2025) menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan tentang Lingkungan kerja terhadap Motivasi yang dilakukan Nurhidayah S. (2018) dan Sudarmanto Y. *et al* (2022) menunjukkan lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap motivasi.. Demikian juga dengan penelitian terdahulu Deriyana *et al.* (2023) dan Nabilla H.Y (2024) menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi yang dilakuk Nurhidayah S. (2018) Namun berbeda dengan penelitian terdahulu Rachmawati T. N. *et al* (2025) menunjukkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi.

Disiplin menurut Sutrisno (2021: 103) dalam Guntari (2024) adalah perilaku individu yang selaras dengan aturan, prosedur kerja, serta norma organisasi baik yang tertulis maupun tidak. Sedangkan Menurut Rivai dalam Maro (2022) bahwa: menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk mengajak karyawan mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan mereka mematuhi peraturan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan tentang Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan Untari & Nefianto (2023), Rahmawati N. *et al* (2023),

Kalangi, (2023) dan Shobah N. (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Demikian juga dengan penelitian terdahulu Sari N.A.P *et al* (2024) dan Muna N. dan Isnowati S. (2022) menunjukkan Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan tentang Disiplin Kerja terhadap Motivasi yang dilakukan Sudarmanto Y. *et al* (2022) menunjukkan disiplin Kerja positif dan signifikan terhadap motivasi.. Namun berbeda dengan penelitian terdahulu Sabilalo (2020) menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Melalui Motivasi berpengaruh positif dan signifikan yang dilakukan Margaret Y. (2024) namun berbeda dengan penelitian terdahulu menunjukkan Disiplin kerja Novita (2025) dan Rachmawati T.N. *et al* (2025) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. Berangkat dengan model konsep dari penelitian terdahulu tersebut maka dilakukan penelitian yang lebih mendalam dan difokuskan pada **“Pengaruh Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Sarana Utama Cargo”**.

1.2 Rumus Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian ini antara lain:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*?

5. Apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*?
6. Apakah Motivasi Kerja memediasi pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*?
7. Apakah Motivasi Kerja memediasi pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*?

1.3 Batasan Masalah

Batas Masalah dalam suatu penelitian untuk memfokuskan permasalahan yang akan diteliti pada :

1. Objek penelitian ini hanya pada PT. Sarana Utama *Cargo*
2. Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja sebagai variabel *independen*, Kinerja karyawan sebagai variabel *dependen*, Motivasi sebagai variabel Mediasi.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*
2. Menguji dan menganalisis Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*
3. Menguji dan menganalisis Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*
4. Menguji dan menganalisis Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*
5. Menguji dan menganalisis Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*
6. Menguji dan menganalisis peran mediasi Motivasi Kerja dalam hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*
7. Menguji dan menganalisis peran mediasi Motivasi Kerja dalam hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi informasi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui proses rekrutmen sesuai dengan perusahaan harapan. Penelitian ini berguna sebagai masukan dalam menerapkan lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan
2. Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan bagi mahasiswa dalam berpikir. Menambah literasi perpustakaan sehingga bermanfaat bagi semua pihak.
3. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi refensi bagi peneliti selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun secara sistematis ke dalam 5 bab utama yaitu:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang penelitian yang menjelaskan pentingnya rumusan masalah, tujuan, serta manfaat penelitian disusun untuk memberikan arah yang jelas dalam menjawab permasalahan yang diangkat. Pembahasan juga mencakup batasan masalah guna menjaga fokus penelitian, serta gambaran singkat mengenai sistematika penulisan skripsi secara keseluruhan.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan teori-teori yang relevan dengan variabel penelitian, yaitu teknologi informasi *internal*, kompetensi sumber daya manusia, dan kinerja karyawan. Selain itu, dikemukakan pula hasil-hasil penelitian terdahulu yang mendukung serta menjadi rujukan untuk membangun kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian. Hubungan antar variabel dijelaskan secara sistematis dalam bentuk kerangka konseptual.

3. BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan pendekatan penelitian, jenis data, populasi dan sampel, serta teknik pengumpulan dan analisis data. Penyusunan metodologi dilakukan secara terstruktur agar penelitian ini dapat dilakukan secara objektif dan ilmiah. Bab ini juga memuat penjabaran tentang definisi operasional variabel, instrumen penelitian, serta metode uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik, sigifikansi.

4. BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil dari pengolahan data yang dikumpulkan dari responden. Analisis dilakukan untuk menguji hipotesis baik secara parsial maupun simultan. Pembahasan dilakukan dengan mengaitkan hasil temuan dengan teori-teori yang telah dijabarkan, sehingga dapat ditarik kesimpulan yang komprehensif dan bermakna.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian yang memuat kesimpulan dari hasil penelitian serta implikasi yang dapat diberikan. Saran-saran yang diajukan ditujukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, baik praktisi maupun akademisi, guna perbaikan kinerja karyawan di masa mendatang. Penutup ini juga memberikan arahan untuk penelitian selanjutnya dengan topik serupa.