

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan produktivitas karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar produktivitas organisasi tetap terjaga. Salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang kondusif.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik lingkungan kerja fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu udara, kebersihan, keamanan, tata ruang, dan fasilitas kerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antara atasan dengan bawahan, hubungan antar rekan kerja, komunikasi, serta suasana kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga mampu meningkatkan semangat kerja, motivasi, dan produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Andi Irwan, Azhary (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil

penelitian pada PT Hadji Kalla Toyota Cabang Maros membuktikan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 44,3% terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo Energi Logistik?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan di PT Pelindo Energi Logistik?
3. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo Energi Logistik?
4. Apakah keterlibatan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo Energi Logistik?

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan pada identifikasi masalah tersebut tidak akan dibahas secara keseluruhan karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan serta agar lebih mudah dipahami dan dimengerti maka dalam penelitian ini penulis memberikan batasan-batasan mengenai masalah yang diteliti, yaitu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Pelindo Energo Logistik.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo Energi Logistik.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan di PT Pelindo Energi Logistik.
3. Menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo Energi Logistik.
4. Menguji peran mediasi keterlibatan kerja dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan di PT Pelindo Energi Logistik.

1.5 Manfaat Penelitian

Pada penulisan ini diharapkan memiliki manfaat penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi informasi yang digunakan dalam meningkatkan lingkungan kerja melalui proses rekrutmen dan proses seleksi sesuai dengan perusahaan harapan. Selain itu adanya penelitian ini berguna menjadi masukan dalam menerapkan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang ada pada perusahaan.

2. Bagi STIAMAK Barunawati

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan untuk mahasiswa dalam berpikir, menambah literatur perpustakaan sehingga bermanfaat bagi semua pihak, sekaligus dapat menerapkan teori dalam bidang manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) khususnya mengenai proses rekrutmen dan proses seleksi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan wawasan yang bertambah. peneliti lebih memahami tentang proses rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja

karyawan, dan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

1.6 Sistematika penulisan

Untuk mempermudah pengertian dan pemahaman penulisan ini, maka penulis menyusun dalam suatu sistematika penulisan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang masalah yang menjadi acuan penelitian dan landasan penelitian. Adanya rumusan masalah yang menjadi fokus orientasi penelitian. Selain itu terdapat batasan masalah agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari rumusan masalah. Serta terdapat tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Dan sistematika penulisan yang berisi uraian singkat proses penulisan tugas akhir ini lebih terarah.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian yang diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Teori-teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Agar hasil yang dicapai tepat, maka diperlukan langkah-langkah penelitian yang terstruktur dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

5. BAB V PENTUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang.