

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting untuk memastikan sebuah organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan baik institusi maupun perusahaan (Nadzifah, 2019). Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibentuk dengan visi yang berfokus pada kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya manusia yang mengelola serta mengaturnya. Oleh karena itu manusia menjadi elemen strategis dalam setiap aktivitas organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga berperan sebagai penggerak dan penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Nurhalizah, 2024) . Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif termasuk dalam kinerja karyawannya (Jufrizen et al. 2020).

Menurut Warongan et al., (2022) salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan.. Menurut Nurhandayani (2022) Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari desain ruang kantor yang memadai. Tata letak yang tidak efisien seringkali membuat pegawai lebih suka mengobrol saat jam kerja. Selain itu, beberapa perabotan seperti meja, kursi, dan lemari juga ditemukan dalam kondisi rusak. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sementara lingkungan yang tidak nyaman dan kurang mendukung dapat mengganggu konsentrasi mereka. Oleh karena itu, para pemimpin perusahaan harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja untuk mencapai dan meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, karyawan juga akan lebih termotivasi untuk bekerja jika mereka berada di lingkungan yang nyaman dan kondusif (Panjaitan, 2018).

Motivasi kerja merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Setiap perusahaan tentu ingin meningkatkan kinerja semua karyawannya. Untuk mencapai hal ini, perusahaan perlu memberikan motivasi yang tepat kepada seluruh karyawan agar mereka dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja (Ummah, 2019). Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan mungkin tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar, karena motif dan motivasi yang diperlukan tidak terpenuhi (Nurhalizah & Oktiani, 2024). Motivasi kerja mencerminkan dorongan dari dalam diri yang memengaruhi seberapa besar

usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka dan akan menampilkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam membentuk budaya organisasi, karena karyawan yang termotivasi akan menciptakan lingkungan yang produktif dan kolaboratif, yang pada akhirnya memperkuat nilai-nilai dan etos kerja organisasi.

Budaya organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku karyawan. Sebagai suatu sistem nilai, budaya organisasi mencakup nilai-nilai dan sikap yang telah diyakini oleh karyawan, sehingga menjadi landasan bagi perilaku, norma, dan sikap yang diterapkan oleh seluruh anggota organisasi saat bekerja (Meutia & Husada, 2019). Budaya organisasi berkaitan dengan cara karyawan memahami karakteristik budaya suatu organisasi, bukan pada apakah mereka menyukai budaya tersebut atau tidak. Dengan kata lain, budaya organisasi merupakan istilah yang bersifat deskriptif (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Budaya yang kuat dan positif dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung serta mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik. Sebaliknya, jika budaya organisasi lemah atau tidak sesuai dengan nilai-nilai individu karyawan dapat menghambat produktivitas dan kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya (Nadzifah, 2019).

Kinerja karyawan merupakan suatu faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Menurut Silaen et al. (2021) Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas selama periode tertentu juga dikenal sebagai kinerja. Selain itu, penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam sebuah organisasi juga dapat disebut sebagai kinerja. Kinerja karyawan umumnya menjadi tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan untuk menilai karyawannya. Melalui proses penilaian kinerja, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai (Bintoro, 2017).

Penelitian ini akan berfokus pada PT. Indomarco Adi Prima Area Malang Utara, pada perusahaan Indomarco Adi Prima Area Malang Utara dibagi menjadi beberapa stock point yaitu mencakup daerah lawang, purwosari, tutur dan sukorejo. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari Indofood Group salah satu perusahaan ritel terkemuka di Indonesia yang bergerak di bidang distribusi konsumen, dalam penyediaan berbagai produk kebutuhan konsumen sehari-hari. Dalam menjalankan operasionalnya, PT Indomarco sangat bergantung pada kinerja karyawan di berbagai tingkatan, mulai dari staf gudang, tenaga penjual, hingga manajemen. Sebagai perusahaan besar yang tersebar di berbagai wilayah, PT Indomarco Adi Prima menghadapi tantangan dalam memastikan seluruh karyawannya dapat bekerja secara optimal guna mencapai target perusahaan. Namun berdasarkan hasil yang peneliti lakukan dengan cara turun langsung ke lapangan menurut keterangan dari karyawan yang bekerja pada PT.Indomarco Adi Prima hasil observasi kinerja terdapat beberapa indikasi bahwa pada PT.Indomarco Adi Prima cabang Purwosari dari beberapa karyawan memiliki produktivitas kerja yang masih kurang sesuai

dengan target perusahaan dan menurunnya kualitas layanan seperti kesalahan dalam pengiriman barang pada toko-toko tertentu, ketersediaan stok gudang yang tidak sesuai dengan orderan toko dan juga kualitas produk yang menurun seperti produk yang cacat, sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena kondisi sumber daya manusia atau karyawannya yang kurang termotivasi sehingga karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Karyawan juga tidak puas dengan kondisi budaya dan lingkungan kerjanya seperti kurang komunikasi baik antara manajemen dan karyawan sehingga tidak menghasilkan kinerja yang efisien. Produktifitas kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan, karena karyawan yang produktif cenderung menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan (Ibrahim, 2021). Sedangkan pada penelitian Agustin et al. (2024) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Adha et al. (2019) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Bahkan pada penelitian Setianto et al. (2023) budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil diatas terdapat adanya gap penelitian maka penelitian ini perlu dilakukan dengan tujuan untuk meneliti dan mengidentifikasi lebih lanjut apakah faktor-faktor seperti lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penelitian ini akan dirumuskan dalam beberapa pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Indomarco Adi Prima Purwosari ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Indomarco Adi Prima Purwosari ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Indomarco Adi Prima Purwosari ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Indomarco Adi Prima Purwosari.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Indomarco Adi Prima Purwosari.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Indomarco Adi Prima Purwosari.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi serta manfaat baik secara teoritis dan praktis. Adapun manfaat penelitian diantaranya sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

- Penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap pemahaman tentang faktor-faktor lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan di bidang distribusi konsumen, khususnya pada PT.Indomarco Adi Prima Purwosari. Hasil penelitian dapat memperkaya pengetahuan akademis tentang variabel-variabel yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan.
- Penelitian ini dapat menyajikan model konseptual yang menghubungkan lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan di PT.Indomarco Adi Prima Purwosari. Model ini dapat menjadi dasar bagi penelitian dan studi lebih lanjut dalam memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut dan bagaimana mereka saling berinteraksi.

2. Manfaat praktis

- Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
- Bagi perusahaan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan seta menjadi masukan kepada PT.Indomarco Adi Prima Purwosari agar dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja karyawan yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan.