

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

PT. Indomarco Adi Prima merupakan perusahaan unit distribusi Indofood yang menangani pendistribusian bahan kebutuhan pokok terbesar dengan variasi produk yang lebih lengkap diantaranya adalah produk Indomie, Bimoli, Segitiga biru, Bumbu Indofood, Palmia, Club, Freiss dan masih banyak lagi. Selama adanya pandemi covid 19 saat ini peminat masih tetap ada, sehingga perusahaan wajib membuat kebijakan dengan menjaga keselamatan karyawan maupun pelanggan supaya kinerja karyawan tetap berjalan dengan baik. Kebijakan tersebut diantaranya seperti menggunakan masker, mewajibkan cuci tangan bagi karyawan dan menggunakan *hand sanitizer* pada pelanggan yang datang.

Di dalam menjalankan distribusi produk di PT. Indomarco Adi Prima tidak pernah berhenti atau terpaksa pada sistem manajemen, namun setiap karyawan yang bekerja didalamnya selalu diberikan keleluasaan dalam perihal penyaluran atau pengembangan yang ada dalam dirinya. PT. Indomarco Adi Prima menginginkan setiap karyawan dapat mengelola sdm dengan tepat waktu dan tepat guna supaya memotivasi pegawai bekerja dengan maksimal dalam mencapai visi korporasi. Peranan dari kinerja karyawan tidak dapat lepas dari peranan karyawan itu sendiri sebab kinerja karyawan adalah output perusahaan. Agar kinerja karyawan optimal maka sangat tergantung pada kinerja karyawan yang mana kebutuhan serta tuntutan telah diperhatikan.

Menurut Gardjito (2014) Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai penyelesaian tugas, dimana karyawan di dalam bekerja harus dapat memenuhi tugas yang sudah ditentukan oleh korporasi dalam mengindikasikan kualitas kerja

pegawai dalam pencapaian visi, misi, serta cita-cita lembaga. Untuk dapat meraih kinerja optimal perlu diperhatikan unsur-unsur yang memberikan pengaruh kita perlu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi baik-buruknya kinerja seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, beban kerja, dan yang lainnya.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam menentukan baik atau buruknya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Surjosuseno (2015) Lingkungan kerja merupakan fasilitas bagi karyawan dalam melakukan aktivitas untuk menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan kepada beberapa karyawan, mereka merasakan kejenuhan terhadap lingkungan kerja stagnan serta di ruangan yang sama terlalu lama. Tentu saja inilah yang mengakibatkan karyawan merasakan kejenuhan dan malas untuk menyelesaikan pekerjaan. Jika pegawai yang sudah merasakan kejenuhan pada pelaksanaan pekerjaannya, dapat mengakibatkan kualitas kerja pegawai akan berkurang yang nantinya akan membuat karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dan target yang sudah di tentukan korporasi.

Mengenai dampak kawasan kerja terkait Kinerja pegawai kinerja karyawan sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya diantaranya yang dilakukan oleh Aji & Budianto (2015) yang menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi secara pasti oleh positif kawasan kerja. Namun hasil temuan tersebut berbanding terbalik terkait riset yang dilakukan oleh Riana & Aghata (2016) mengatakan yaitu kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh kawasan kerja.

Menurut Nuryasin dkk., (2016) Memberikan Motivasi terhadap karyawan diharapkan dapat memberikan hasil kinerja yang lebih efektif. Bagi perusahaan efektivitas kinerja karyawan sangat penting karena berkaitan erat dengan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, efektivitas kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan.

Berdasarkan hasil pengamatan karyawan yang terlambat cenderung meningkat setiap bulannya. Bersumber pada informasi kalau karyawan kurang taat kedatangannya. PT. Indomarco Adi Prima menerapkan jam masuk kantor pada jam 08.00 namun pada realitasnya karyawan masih belum dapat tepat waktu, apalagi terjadi kenaikan yang besar serta kala terdapat uraian dari pimpinan sebagian karyawan tidak memperhatikan serta kurang berkontribusi buat memberikan masukan supaya kinerja lebih baik.

Dilihat dari tingkat kegigihan adalah usaha karyawan buat selalu menuntaskan tugas dengan target yang ditetapkan. Dari hasil pengamatan didapatkan permasalahan kalau usaha karyawan belum optimal. Karyawan kurang optimal memprioritaskan pekerjaan serta lebih cenderung menunda pekerjaan lalu pada waktu deadline pekerjaan tidak dapat selesai tepat waktu. Perihal itu menimbulkan pekerjaan tadinya jadi bertumpuk sehingga menghambat buat memenuhi target yang sudah ditetapkan.

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja dilakukan oleh peneliti sebelumnya oleh Larasati & Gilang (2016) ditemukan kalau kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi secara pasti dan signifikan. Peneliti lain yang berasal dari Setiawan (2016) juga menyatakan kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi secara pasti dan signifikan. Tetapi temuan yang diperoleh itu berbeda dari penelitian yang

berasal dari Anisah & Ratnasari (2019) yang menyatakan kalau kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh motivasi dengan signifikan.

Kawasan kerja serta motivasi diharapkan bisa mendorong pegawai guna melakukan yang terbaik dalam menggapai apa yang dicita-citakan lembaga. Hasil kerja pegawai yang optimal terbentuk oleh kawasan kerja serta motivasi tinggi di korporasi untuk melakukan tugas serta tanggung jawab yang diamanahkan oleh perusahaan. Berdasarkan penjabaran uraian sebelumnya, mendorong penulis untuk melakukan riset dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan di PT. Indomarco Adi Prima”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Indomarco Adi Prima ?
2. Bagaimana Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Indomarco Adi Prima ?
3. Bagaimana Lingkungan kerja serta Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Indomarco Adi Prima ?

C. Tujuan Penelitian

1. Guna memahami serta melakukan analisis Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Indomarco Adi Prima.
2. Guna memahami serta melakukan analisis Motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Indomarco Adi Prima.
3. Guna memahami serta melakukan analisis Lingkungan kerja serta Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Indomarco Adi Prima.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk penulis dan pembaca hasil penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan lebih mendalam tentang semua variabel yang ada. Sehingga dapat mengaplikasikan semua variabel dalam kegiatan usaha sendiri ataupun pada perusahaan tempat bekerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Adanya riset yang dilakukan ini diharapkan dapat dijadikan masukan serta acuan lembaga dalam membuat keputusan keuangan sehingga dapat membuat nilai perusahaan meningkat.

b. Bagi investor

Dapat memberikan informasi dan masukan untuk pengambilan keputusan dilakukannya investasi di korporasi tertentu.