

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini tentunya sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan meningkatnya sumber daya manusia tentunya perusahaan akan dengan mudah untuk berkembang. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas juga maka perusahaan akan mempunyai kualitas kerja dan produktivitas kerja yang baik, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan mudah. Maka dari itu sebuah perusahaan tentunya harus sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan, karena di era *human capital* menyatakan bahwa karyawan atau sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan adalah investasi jangka panjang bagi perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan. Oleh karena ini salah satu yang harus ditingkatkan oleh perusahaan ialah kinerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut (Husnul h, 2019).

Di era globalisasi ini, sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan. Meningkatkan kualitas SDM bukan hanya tentang memperoleh karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan, tetapi juga mengenai pengembangan mereka sebagai individu yang dapat beradaptasi dan berinovasi di tengah perubahan yang cepat. Menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk melatih, mengembangkan, dan memberdayakan karyawan dapat membawa dampak positif pada produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang mendukung, peluang pengembangan karir, serta program pelatihan yang relevan dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas SDM. Melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, mendengarkan masukan mereka, dan menciptakan budaya kerja yang inklusif juga dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka. Keseluruhan, investasi dalam kualitas SDM tidak hanya menguntungkan karyawan secara individu, tetapi juga merupakan strategi yang penting dalam

mencapai tujuan perusahaan dan menjaga daya saing di era globalisasi (Husnul h, 2019).

Kinerja itu sendiri diartikan sebagai apa yang dihasilkan atau pencapaian kerja pada kualitas yang mampu dicapai SDM pada waktu atau periode tertentu ketika melaksanakan tugas atau pekerjaan yang berkaitan dengan tanggung jawab apa yang diserahkan kepadanya. Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kinerjanya didasarkan perilaku. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat. Persoalnya adalah apakah karyawan mempunyai perilaku kompetitif yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dan melahirkan perilaku yang tidak cepat puas diri terhadap hasil (Studi et al., 2020).

Pentingnya penilaian kinerja yang akurat dan adil dalam lingkungan kerja merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia yang efektif. Penilaian kinerja adalah suatu proses yang tidak hanya berfokus pada hasil pekerjaan, tetapi juga pada perilaku karyawan yang dapat memberikan dampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan memperhatikan semua faktor tersebut, organisasi dapat membangun lingkungan yang mendukung dan mendorong perilaku kompetitif yang membawa dampak positif pada pencapaian tujuan dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. Sebagai hasilnya, penilaian kinerja bukan hanya menjadi alat evaluasi, tetapi juga instrumen untuk membentuk budaya kerja yang produktif dan dinamis. Penilaian kinerja, ketika dilakukan dengan tepat dan berfokus pada pengembangan, dapat menjadi alat yang sangat efektif dalam membentuk budaya kerja yang produktif dan dinamis (Studi et al., 2020).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya ialah lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja itu sendiri memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik. Seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga

kondisi fisik dan non fisik memadai kinerja yang akan diberikan juga akan mengalami peningkatan. Menurut Darmadi (2020), menjelaskan bahwa lingkungan kerja ialah sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti ada pendingin udara, pencahayaan yang baik dan lain-lain. Sedangkan menurut Effendi (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan yang lebih rendah (Susanti & Mardika, 2021).

Pengelolaan lingkungan kerja memainkan peran kunci dalam memperbaiki kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga aspek non fisik yang dapat memberikan dampak positif pada produktivitas dan kepuasan karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui lingkungan kerja melibatkan perhatian terhadap aspek fisik, seperti penyediaan fasilitas dan alat keselamatan kerja. Memberikan fasilitas yang memadai dan alat bantu keselamatan kerja tidak hanya meningkatkan rasa aman karyawan tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi pekerjaan mereka. Kebersihan tempat kerja juga merupakan faktor penting, karena lingkungan yang bersih dan teratur dapat menciptakan kondisi yang nyaman untuk bekerja (Susanti & Mardika, 2021).

Selain itu, aspek non fisik seperti meningkatkan moral karyawan juga menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ini dapat dicapai melalui kebijakan manajemen yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, memberikan pengakuan atas pencapaian karyawan, dan menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, perusahaan dapat mencapai tujuan strategis mereka dengan memastikan bahwa karyawan merasa dihargai, aman, dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor tersebut dalam pengembangan kebijakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi. Dalam hal ini lingkungan kerja juga dapat tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu adanya motivasi (Susanti & Mardika, 2021).

Selain lingkungan kerja banyak juga hal yang dapat memberikan hal positif atau meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya ialah dengan memberikan motivasi kepada karyawan atau membuat karyawan lebih termotivasi dalam melakukan setiap pekerjaan yang ia lakukan, dengan begitu karyawan akan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Memberikan motivasi kepada karyawan merupakan langkah penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Motivasi dapat berasal dari berbagai faktor, seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karir, tanggung jawab yang menantang, serta imbalan atau insentif yang sesuai. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung lebih bersemangat, fokus, dan berkontribusi secara maksimal dalam menjalankan tugas mereka. Motivasi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan penuh energi, membantu mengatasi tantangan, dan merangsang kreativitas (Laia, 2020).

Perusahaan dapat mengadopsi pendekatan yang beragam untuk memberikan motivasi kepada karyawan, termasuk program pengakuan, komunikasi yang terbuka, pembinaan, dan pengembangan karir yang jelas. Melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan mereka rasa kepemilikan terhadap tujuan perusahaan juga dapat menjadi pendorong motivasi yang efektif. Dengan memahami dan mengintegrasikan faktor-faktor motivasional ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, sehingga mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif (Laia, 2020).

Di dalam mewujudkan target yang diinginkan karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi agar keberhasilan dapat diraih. Pada intinya motivasi dijadikan salah satu solusi untuk mencapai tujuan. Motivasi juga bisa menjadi penentu keberhasilan. Organisasi tanpa adanya motivasi, maka tujuan ataupun target tidak akan tercapai. Motivasi memainkan peran kunci dalam membantu karyawan mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Dengan memastikan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan secara keseluruhan. Inisiatif-inisiatif yang menargetkan motivasi, seperti pengakuan, penghargaan, dan pembinaan, dapat membantu menciptakan budaya kerja yang memotivasi dan mendukung kinerja yang optimal. Menurut Norawati (2021), motivasi ialah suatu kondisi yang

berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, serta memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan (Sitorus, 2021).

Motivasi memang merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan intensitas motivasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berdampak pada seberapa besar pengaruhnya. Dengan adanya motivasi yang dimiliki oleh karyawan akan membuat karyawan semakin inovatif juga kreatif dalam menyelesaikan masalah yang ada, dengan begitu kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan akan lebih maksimal. Maka dari itu penting bagi manajemen perusahaan untuk menjaga kestabilan karyawan agar motivasinya tetap tumbuh dalam menjalankan atau menyelesaikan setiap tanggung jawabnya. Maka dari itu harus dilakukan banyak upaya oleh perusahaan agar dapat menjaga kestabilan motivasi mereka dan membuat kinerja yang diberikan oleh setiap karyawan selalu maksimal (Sembiring & Tanjung, 2021).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Susanti & Mardika (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Affandi & Atmaja (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Suyatno (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Yani (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan. Dan pada beberapa penelitian lainnya menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana dengan adanya perbedaan pada tiap hasil penelitian menandakan bahwa terjadinya *research gap* pada penelitian tersebut, yang dimana motivasi sangatlah penting untuk menjadi variabel mediasi untuk mendorong pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian kali ini penulis melakukan penelitian di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (PUSDIKLAT) Aparatur Perdagangan Kementerian Perdagangan sebagai objek penelitian. Sebagai salah satu unit eselon 2 di bawah koordinasi Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan, tugas utama mereka adalah

mengembangkan dan memperkuat sumber daya manusia di sektor perdagangan. Pusdiklat Aparatur Perdagangan, yang terletak di Sawangan, Depok, memiliki fasilitas pelatihan yang komprehensif, termasuk asrama, perpustakaan, ruang karaoke, fasilitas kebugaran, akses internet 24 jam, dan layanan administratif. Semua fasilitas ini dirancang untuk mendukung proses belajar-mengajar yang efektif bagi peserta pelatihan, dengan tujuan mewujudkan visi mereka sebagai "*Center of Excellence*" (Marna, 2024).

PUSDIKLAT Aparatur Perdagangan bertujuan untuk mendukung visi Kementerian Perdagangan dengan mempersiapkan sumber daya manusia di sektor perdagangan yang memiliki kompetensi dan daya saing, khususnya dalam menghadapi perubahan *landscape* perdagangan internasional di era industri 4.0. Saat ini, perdagangan global mengalami transisi menuju penggunaan internet sebagai medium interaksi yang bersifat masal, tanpa batas, dan real time, yang memberikan kompleksitas dan peluang baru dalam persaingan bisnis. Dalam konteks ini, perkembangan *e-commerce* menjadi tren yang terus berkembang dalam dunia perdagangan, menyajikan berbagai peluang dan tantangan. Salah satu tantangan utama adalah persiapan sumber daya manusia di sektor perdagangan agar memiliki keunggulan dan kompetensi yang sesuai dengan dinamika perdagangan modern. Pusdiklat Aparatur Perdagangan merespons tantangan tersebut dengan menyelenggarakan berbagai program pelatihan, yang dirancang untuk menjawab kebutuhan dan menghadapi dinamika yang berkembang di sektor perdagangan saat ini (Marna, 2024).

Salah satu fokus utama Pusdiklat Aparatur Perdagangan adalah meningkatkan kompetensi aparatur sipil negara di sektor perdagangan. Melalui penyelenggaraan berbagai pelatihan, termasuk pelatihan teknis, fungsional, dan manajerial, Pusdiklat Aparatur Perdagangan berupaya memperkuat kapasitas aparatur pemerintah. Tujuan utama dari upaya ini adalah untuk mengatasi isu-isu yang berkaitan dengan perdagangan internasional. Pusdiklat Aparatur Perdagangan mengakui bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak hanya sebatas pada peningkatan kompetensi, tetapi juga melibatkan kesiapan untuk beradaptasi dengan dinamika yang terus berubah dan responsif terhadap kebutuhan masa depan. Oleh karena itu, program-program pelatihan yang diselenggarakan tidak hanya

bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga mempersiapkan aparatur pemerintah untuk menghadapi tantangan yang dinamis dalam konteks perdagangan global (Marna, 2024).

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, sebuah lembaga yang bergerak di sektor pengembangan dan memperkuat dalam sumber daya manusia untuk perdagangan. Untuk menghadapi kompetisi saat ini, sangat dibutuhkan kontribusi tinggi dari karyawan-karyawannya. Penting bagi perusahaan untuk meningkatkan efisiensi kinerja karyawan, yang dapat dicapai dengan adanya tanggung jawab terhadap tugas dan lingkungan kerja, penetapan tujuan yang realistis, perencanaan kerja yang baik, sikap berpendirian, keberanian dalam pengambilan keputusan, dan kesiapan untuk menghadapi risiko. Dengan demikian, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan akan menciptakan lingkungan di mana karyawan dapat berkinerja optimal, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi yang nantinya membuat kinerja karyawan meningkat secara keseluruhan (Anandya et al., 2023).

Pada penelitian kali ini peneliti berfokus untuk meneliti masalah kinerja yang terjadi di PUSDIKLAT Aparatur Perdagangan. Peneliti mendapatkan informasi bahwasanya kinerja yang terjadi semenjak 2023 awal hingga kini mengalami penurunan yang disebabkan beberapa hal seperti lingkungan kerja juga motivasi karyawan yang kurang di tempat kerja, maka dari itu kedua hal tersebut yang akan menjadi gap persoalan dengan kinerja karyawan yang ada disana. Dalam hal ini, data evaluasi kinerja karyawan akan menjadi data yang relevan untuk mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki dalam perusahaan.

**Tabel 1. 1 Evaluasi Kinerja Karyawan**

<b>Faktor-Faktor</b>	<b>Bobot</b>	<b>2022 (%)</b>	<b>2023 (%)</b>
Kualitas Kerja	20	83	81
Kuantitas Kerja	25	87	84
Ketepatan Waktu	25	85	82
Komunikasi Antar Karyawan	30	82	79
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>84%</b>	<b>81%</b>

Sumber: Kepegawaian PUSDIKLAT Aparatur Perdagangan

Pada tabel evaluasi di atas terlihat bahwa adanya penurunan presentasi kinerja karyawan PUSDIKLAT Aparatur Perdagangan yang mana tingkat kinerja pada tahun 2022 memiliki nilai sebesar 84% menurun pada tahun 2023 menjadi 81% penurunan ini dapat dilihat dari beberapa faktor yang ada seperti halnya faktor komunikasi karyawan yang menurun, dimana faktor tersebut memiliki hubungan dengan lingkungan kerja yang ada di perusahaan yang juga mengalami penurunan. Selain itu juga dapat dilihat pada faktor kuantitas kerja yang mengalami penurunan, hal tersebut terjadi karena karyawan yang kurang termotivasi dan kurang diberi apresiasi sehingga membuat kuantitas kerjanya menurun. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat lingkungan kerja yang kurang baik dan penurunan motivasi yang membuat kinerja karyawan di perusahaan mengalami penurunan.

Maka dari itu perlu dibuat suatu lingkungan kerja yang nyaman agar para karyawan disana dapat mengerjakan tugasnya dengan maksimal. Pimpinan juga harus sering memberikan apresiasi juga penghargaan kepada karyawan yang sudah berkontribusi lebih sehingga nantinya PUSDIKLAT Aparatur Perdagangan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Pimpinan juga harus selalu memperhatikan lingkungan kerja baik lingkungan fisik maupun non fisik, pastikan bahwa karyawan selalu bekerja dengan merasa aman dan nyaman sehingga akan berakibat kepada kinerja yang nantinya meningkat. Motivasi yang harus dibangun pada PUSDIKLAT Aparatur Perdagangan ialah terkait apresiasi sehingga nantinya karyawan akan terasa termotivasi dan selalu memberikan kinerja yang maksimal untuk perusahaan yang akan membuat visi atau tujuan perusahaan mudah tercapai (Anandya et al., 2023).

Atasan atau pimpinan perlu menginspirasi dan mendorong pegawai untuk meningkatkan dedikasi dan kinerja mereka. Keefektifan kinerja pegawai memiliki kaitan langsung dengan kelangsungan hidup perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi atasan untuk memastikan bahwa kinerja karyawan tetap efektif, karena hal ini menjadi salah satu faktor krusial dalam menjaga keberlanjutan perusahaan. Maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (PUSDIKLAT) Aparatur Perdagangan kementerian perdagangan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi yang terjadi disana (Marna, 2024).

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan diatas, maka masalah penelitian kali ini ialah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel mediasi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis:**

Secara manfaat teoritis, penelitian ini memiliki manfaat untuk memberikan sebuah landasan bagi penelitian lainnya selanjutnya dalam meneliti mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi sebagai variabel mediasi.

### **2. Manfaat Praktis:**

Selain memiliki manfaat teoritis penelitian ini juga memiliki manfaat praktis yang dijelaskan sebagai berikut:

- a) Bagi peneliti, penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dalam bidang penelitian manajemen sumber daya manusia, selain itu dapat mengimplementasikan ilmu – ilmu yang di dapat selama perkuliahan dan dapat menuntaskan tugas akhir pada Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Jaya.

b) Bagi pembaca, penelitian ini dapat bermanfaat untuk menjadi salah satu sumber informasi, pengetahuan dan wawasan yang dapat digunakan untuk referensi terkait manajemen sumber daya manusia yang membahas mengenai Kinerja Karyawan.

c) Bagi Perusahaan, penelitian ini dapat bermanfaat untuk menjadi salah satu sumber informasi yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam melihat faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan mereka, dan dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan mereka.