

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan lingkungan bisnis yang cukup pesat dengan diiringi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menjadikan sebuah perusahaan harus tetap eksis dan kompeten untuk bertahan, bahkan di era pandemi saat ini banyak perusahaan-perusahaan yang mengalami kesusahan dalam melaksanakan aktivitas perusahaannya, baik perusahaan dalam negeri ataupun perusahaan asing. Perusahaan-perusahaan tersebut berusaha untuk bertahan dalam situasi dan bersaing dengan perusahaan yang lainnya, sehingga mereka harus berkompetensi memunculkan inovasi-inovasi dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dan berusaha mendapatkan kepercayaan masyarakat agar dapat bertahan dalam dunia persaingan bisnis yang menjadi semakin ketat.

Oleh karena itu, perusahaan dituntut harus memiliki keunggulan-keunggulan yang tidak dimiliki oleh perusahaan lainnya. Keunggulan tersebut akan menjadi pendukung dalam mencapai tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek ataupun tujuan jangka panjang. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan dalam mencapai tujuannya dan bertahan dalam persaingan yaitu dengan memanfaatkan sumber daya manusia. Melalui pemberdayaan sumber daya manusia dengan efisien dan efektif, perusahaan akan mendapatkan kesuksesan yang menjadi

tujuan perusahaan. Hal tersebut akan melibatkan sumber daya manusia dalam perusahaan, maka sumber daya manusia yang dimiliki harus berkualitas dan memiliki etos kerja yang tinggi, agar dapat membaca situasi persaingan perusahaan saat ini dan dapat memunculkan ide-ide kreatif dan inovatif. Menurut Hasibuan (Riniwati: 2016: 1) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan), potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, dan mempunyai potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material) didalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam eksistensi organisasi. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia tidak dapat disamakan dengan sumber daya yang lainnya, karena memiliki karakteristik unik yang mana di dalamnya terdapat individu yang memiliki keinginan berbeda, tujuan yang berbeda, motivasi kerja yang berbeda dan persepsi tentang arti kerja yang berbeda sehingga cara mengelola sumber daya tersebut tidak bisa disamakan.

Menurut Sedarmayanti (2017: 11) sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia, yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan yang bersifat teknis dan manajerial. Selain itu, sumber daya manusia dengan potensi, bakat, kreativitas dan tenaga

yang dibutuhkan perusahaan dan dianggap sebagai kekayaan atau aset yang sangat berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya akan ditentukan oleh faktor sumber daya manusianya atau karyawan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017: 11) Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Melihat akan pentingnya sumber daya manusia dalam keorganisasian ataupun dalam menjalankan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka layak bagi perusahaan atau organisasi untuk memberikan perhatian yang lebih melalui berbagai kebijakan yang diambil. Pada umumnya setiap perusahaan menghendaki agar sumber daya manusianya dapat memiliki motivasi kerja yang tinggi agar memberikan kinerja yang baik didalam melaksanakan pekerjaannya.

Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk menjadikannya lebih bersemangat dalam bekerja, karena dengan motivasi yang tinggi karyawan akan memiliki etos kerja yang bagus dan akan lebih giat dalam bekerja. Sebaliknya, dengan motivasi karyawan yang rendah akan menjadikan karyawan tidak memiliki loyalitas terhadap pekerjaannya, tidak mempunyai semangat, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang akan menimbulkan

kerugian bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha untuk menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan dapat lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Salah satunya adalah dengan memunculkan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan agar lebih optimal dalam bekerja dalam suatu perusahaan. Motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi melalui lingkungan kerja perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka motivasi kerja karyawan pun akan tinggi. Dalam melakukan suatu pekerjaan, karyawan tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan khususnya sekitar tempat mereka bekerja atau yang sering kita sebut dengan lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terjadi di lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito (Arianto, 2013: 194) Lingkungan atau kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai, maka seorang karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya jika seorang karyawan bekerja di lingkungan kerja yang tidak memadai maka akan membuat karyawan tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk bekerja, dan menjadikannya malas, cepat lelah dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga kinerja karyawanpun akan rendah dan berdampak buruk bagi suatu perusahaan.

Karyawan adalah modal utama bagi suatu perusahaan. Namun, mengelola karyawan bukanlah hal yang mudah. Oleh karena itu, mendorong karyawan untuk mencapai tujuannya menjadi hal yang tidak dapat diabaikan begitu. Untuk mendorong karyawan tersebut, dapat dengan memberikan sesuatu yang dapat memuaskan karyawan agar motivasi kerja dalam dirinya semakin tinggi, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya. Di antaranya adalah kebijakan yang dilakukan perusahaan untuk membalas jasa karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan baik. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, akan menimbulkan motivasi dalam diri karyawannya tinggi dan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Lingkungan kerja setiap jabatan tentunya akan berbeda dengan jabatan yang lain dan akan berpengaruh terhadap kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan karya yang diberikan karyawan terhadap perusahaan, maka semakin tinggi jabatan akan semakin nyaman lingkungan kerja yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu, untuk mencapai jabatan yang diinginkan, perlu adanya persyaratan jabatan yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk dapat menempati jabatan tertentu.

Menurut Moekijat (Putra: 2015: 3) menyatakan bahwa persyaratan jabatan menitikberatkan pada syarat-syarat perseorang yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Secara sederhana, spesifikasi

jabatan menjelaskan profil sebuah jabatan dan berisi informasi mengenai keahlian, kecakapan, tingkat pendidikan, kemampuan fisik, pengalaman dan kemampuan apa saja yang harus dimiliki oleh seseorang untuk menduduki jabatan tertentu, sehingga pekerjaan-pekerjaan dalam jabatan tersebut bisa dilakukan dengan sukses.

Seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan optimal, jika karyawan tersebut ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya serta kebutuhan karyawan tersebut dapat terpenuhi dengan melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan dituntut agar dapat menempatkan karyawan sesuai minat dan kemampuan karyawan serta memperhatikan kebutuhannya. Disamping itu, dengan menempatkan karyawan pada suatu jabatan yang sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya, berarti para karyawan telah diberi kesempatan untuk mengembangkan diri dan merealisasikan potensinya seoptimal mungkin.

Dengan adanya lingkungan kerja dan persyaratan jabatan yang baik, suatu perusahaan dapat mendorong karyawan untuk mencapai apa yang diinginkan perusahaan dengan mendapatkan balas jasa yang baik dari karyawannya. Jika perusahaan memberikan lingkungan kerja yang baik kepada setiap jabatan maka motivasi kerja dalam diri karyawan akan semakin tinggi dan akan bekerja secara optimal. Semakin tinggi jabatan yang di tempati karyawan maka perusahaan akan memberikan lingkungan

kerja yang semakin baik, untuk mendapatkan jabatan tersebut karyawan harus melengkapi persyaratan jabatan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja dan persyaratan jabatan yang diinginkan, maka akan menimbulkan rangsangan bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja.

Menurut Reksohadiprojo (Prakoso et al., 2014: 3) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi dalam pribadi individu yang menggerakkan keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi inilah yang menjadi salah satu pendukung agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang menjadikan dasar perilaku seseorang dalam bekerja dengan keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi, hal itulah yang menyebabkan kecenderungan untuk beraktivitas yang dimulai dari dalam diri yang menghasilkan penyesuaian terhadap lingkungan untuk mendapatkan tujuan individu ataupun organisasi.

Berdasarkan uraian diatas bahwa perusahaan harus dapat mendorong karyawannya supaya bekerja seoptiomal mungkin agar mencapai produktivitas yang tinggi. Salah satu yang dapat mewujudkannya adalah dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dan motivasi kerja tersebut dapat ditimbulkan melalui lingkungan kerja dan persyaratan jabatan.

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa pengiriman, yang belakangan ini banyak terdapat perusahaan-perusahaan jasa pengiriman sejenis yang menjadikan persaingan di bidang usaha jasa pengiriman semakin ketat. Maka pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Tasikmalaya, di tuntut untuk memiliki karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam menghadapi persaingan. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, tentu akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja perusahaan serta persyaratan jabatan yang menjadi acuan dalam penempatan jabatan agar karyawan dapat bekerja secara optimal dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Tasikmalaya.

Motivasi menjadi faktor penting yang mendasari aktivitas karyawan, oleh karena itu motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, motivasi kerja karyawan yang tinggi dapat memberikan pengaruh yang cukup besar dalam mencapai tujuan perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Tasikmalaya. Dengan demikian perusahaan akan mempunyai produktivitas tinggi dan kinerja karyawan yang baik jikalau motivasi yang timbul dari dalam diri karyawan itu tinggi. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat kerja, kesulitan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan mudah menyerah. Yang menjadi bahan permasalahan di PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota

Tasikmalaya adalah perusahaan belum mendapatkan sasaran target yang optimal. Sasaran target yang dimaksud adalah tugas tugas yang diberikan oleh atasan tidak terselesaikan secara optimal.

Dengan permasalahan tersebut maka penting bagi perusahaan untuk memberikan dorongan motivasi terhadap karyawan agar dapat bekerja lebih optimal, motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek disekitar karyawan, diantaranya lingkungan kerja yang menjadi tempat aktivitas dalam melakukan pekerjaan. Tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh Lingkungan kerja, maka perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang layak dan baik bagi karyawan secara fisik ataupun non fisik, serta mengatasi permasalahan di lingkungan kerja karyawannya. Masalah lingkungan kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Tasikmalaya di antaranya di lingkungan non fisik, kurangnya intens komunikasi antara pimpinan dan bawahan, serta adanya kesenjangan sesama karyawan, sehingga motivasi karyawan pun terganggu dan tidak focus dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun permasalahan lingkungan kerja fisik diantaranya yaitu tata ruang antara gudang dan penerimaan paket kurang tersusun secara rapi, sehingga terlihat sempit dan ruang gerak kurang luas. Udara yang ada disekitar perusahaan juga tercampur dengan debu dari berbagai macam barang yang ada di gudang. Selain itu juga setiap harinya karyawan harus beradaptasi dengan suara kebisingan yang dihasilkan dari kendaraan yang

berlalu lalang di sekitar kantor PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Tasikmalaya dan lain-lain. Dengan permasalahan yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Tasikmalaya. Akan menimbulkan rasa kurang nyaman yang mengakibatkan kurang optimalnya dalam melaksanakan tugas-tugas yang di berikan kepada karyawan.

Motivasi kerja karyawan akan meningkat jikalau pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan kecakapannya, maka dalam penempatan jabatan pada karyawan dibutuhkan berbagai pertimbangan dengan matang, apabila terjadi keputusan yang salah dalam penempatan jabatan akan menimbulkan efek yang tidak baik bagi karyawan dan harapan perusahaan meningkatkan produktivitas tidak akan tercapai. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, pimpinan perusahaan hendaknya melakukan penilaian terhadap karyawan dalam penempatannya seobjektif mungkin berdasarkan persyaratan jabatan yang telah ditetapkan di PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Tasikmalaya. Setiap karyawan mempunyai sifat, karakter dan tujuan yang berbeda, maka perusahaan harus berusaha memberikan dorongan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya dengan lingkungan kerja yang baik dan persyaratan jabatan yang menjadi acuan sebagai penempatan jabatan bagi karyawan agar sesuai dengan kemampuan dan kemauan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja dipengaruhi lingkungan kerja dan persyaratan jabatan sehingga perlu dilakukan penelitian mengenai hal

tersebut, yang dituangkan dalam bentuk usulan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Persyaratan Jabatan terhadap Motivasi Kerja” (Suatu Penelitian pada Karyawan non Manajer di PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Tasikmalaya).**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja karyawan non manajer di PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana persyaratan jabatan karyawan non manajer di PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Tasikmalaya?
3. Bagaimana motivasi kerja karyawan non manajer di PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Tasikmalaya?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan persyaratan jabatan terhadap motivasi kerja karyawan non manajer di PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Tasikmalaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan kerja karyawan non manajer di PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Tasikmalaya.
2. Persyaratan jabatan karyawan non manajer yang ditetapkan PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Tasikmalaya.

3. Motivasi kerja karyawan non manajer di PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Tasikmalaya.
4. Pengaruh lingkungan kerja dan persyaratan jabatan terhadap motivasi kerja karyawan non manajer di PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Tasikmalaya.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat dan berguna bagi seluruh pihak, diantaranya:

1. Bidang Keilmuan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wacana keilmuan terutama dalam bidang manajemen sumber daya Manusia khususnya mengenai lingkungan kerja dan persyaratan jabatan untuk perusahaan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2. Guna Laksana

- a. Bagi Penulis

Penulis merupakan peneliti pemula, sehingga ini merupakan tambahan wawasan keilmuan dan pengalaman dalam melakukan penelitian dan juga dengan penelitian ini semoga menjadi penelitian yang dapat dilanjutkan ke penelitian-penelitian selanjutnya untuk dapat dikembangkan.

- b. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi mengenai lingkungan kerja, persyaratan jabatan dan

motivasi kerja dalam menjunjung perkuliahan dan diharapkan dapat menambah perbendaharaan perpustakaan.

c. Pembaca

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah bahan bacaan dan bisa dijadikan referensi sebagai pembanding bagi rekan-rekan mahasiswa yang melakukan penelitian dengan materi yang bersangkutan.

d. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan bahan pertimbangan bagi perusahaan yang berkepentingan dalam melakukan kegiatan selanjutnya, terutama mengenai lingkungan kerja dan persyaratan jabatan sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga menjadi lebih baik, demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

### **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Oto Iskandar No. 6 Tlp (0265) 332572, 333574 Kota Tasikmalaya. Website. [www.posindonesia.co.id](http://www.posindonesia.co.id).

Penelitian ini akan dilaksanakan selama kurang lebih 5 bulan yaitu mulai bulan Januari 2021 sampai dengan November 2021. Jadwal penelitian dapat dilihat pada lampiran 1.