

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan di tuntut untuk me mpersiapkan diri dalam upaya mengantisipasi dan menyesuaikan dengan perubahan yang ada. Suatu perusahaan agar mampu bersaing dengan kompetitornya, perusahaan itu harus dapat menjalankan usahanya dengan pemikiran dan tindakan yang kreatif, inovatif dan dilakukan sebaik mungkin. Persaingan bisnis juga terjadi di moda transportasi. PT. Kereta Api Indonesia adalah Badan Usaha Milik Negara yang melayani jasa angkutan umum yang banyak diminati oleh masyarakat saat ini. Harga tiket yang terjangkau bagi masyarakat menjadi salah satu alasan kenapa kereta api banyak diminati oleh masyarakat. Selain itu masyarakat bisa membeli tiketnya melalui aplikasi KAI *Access* ataupun melalui aplikasi pemesanan kereta api yang lainnya tanpa harus pergi ke stasiun untuk membeli tiketnya.

Peran utama dalam suatu perusahaan adalah sumberdaya manusia dimana peran keseluruhan mulai dari perencanaan sampai evaluasi adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Pencapaian suatu perusahaan di pengaruhi oleh kinerja individual pegawai. Setiap perusahaan harus selalu memacu kinerja pegawainya dengan harapan mampu mencapai keselarasan disetiap bagian perusahaan, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Menurut Hasibuan (2012) kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Fenomena yang terjadi pada PT. KAI DAOP 8 Surabaya adalah kurang optimal. Hal ini terlihat dari observasi, dimana kinerja pegawai dalam hal kualitas mengalami ketidakstabilan dalam pemenuhan setiap tugas yang diberikan oleh atasan. Terkadang pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat namun terkadang juga tidak. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu pemberian tugas yang terlalu berdekatan dengan hari libur atau panggilan tugas secara mendadak dari perusahaan pusat.

Dalam hal tanggung jawab dari masing-masing pegawai juga mengalami ketidakkonsistenan dalam hal datang dan pulang kerja secara tepat waktu, ada beberapa pegawai yang masih datang terlambat, hal ini diungkapkan oleh salah satu pegawai PT. KAI DAOP 8 Surabaya. Penurunan dan ketidakkonsisten kinerja setiap pegawai diduga dipengaruhi oleh lingkungan kerja pegawai. Menurut Nitisemito (2010) , lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja serta yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak baik atau tidak sehat akan mempengaruhi kinerja setiap pegawai. Terdapat dua dimensi dalam lingkungan kerja, yang pertama adalah dimensi fisik yang meliputi bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas dan tersedianya sarana angkutan.

Dimensi kedua adalah non fisik yang meliputi hubungan antar karyawan, hubungan karyawan dengan atasan dan kerjasama karyawan.

Antara lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik tidak dapat dipisahkan karena keduanya sama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Maka dari itu perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Fenomena yang ada di perusahaan khususnya PT. KAI DAOP 8 Surabaya, fasilitas menjadi salah satu fokus yang harus diperhatikan dalam hal ketersediaan tempat untuk beristirahat dan tempat untuk beribadah dimana letaknya cukup jauh dari kantor tempat kerja, kurangnya ketersediaan angkutan umum yang mudah diperoleh pegawai dalam perjalanan menuju ke tempat kerja juga menjadi salah satu perhatian agar pegawai dapat datang kerja tepat waktu.

Hubungan antar pegawai juga harus terjalin dengan baik sehingga pegawai dapat saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Penelitian dari Rahmawati, Suwasto, & Prastya (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian dari Aprillia (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu menggunakan mediasi motivasi kerja agar hasilnya signifikan.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja pegawai menjadi faktor penting yang berdampak pada kinerja pegawai. Menurut Wilson (2012) motivasi berasal dari

kata motif (*motive*), yang berarti dorongan, motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas atau hasil kerja yang tinggi yang didukung oleh penelitian dari Sunyoto (2015). Paita, Tewal, & Sendow (2013) menyatakan bahwa motivasi memberi pengaruh langsung kepada kinerja dimana dengan motivasi yang tinggi maka akan memberikan kontribusi yang positif dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan observasi di PT. Kereta Api DAOP 8 Surabaya dalam hal aktualisasi diri dari masing-masing pegawai perlu ditingkatkan lagi dalam penerapannya. Perusahaan perlu memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan kerja yang lebih baik dari yang sekarang. Kebutuhan fisiologis setiap pegawai juga harus dapat terpenuhi dengan baik, dimana hampir semua pegawai yang ada adalah orang-orang yang sudah berumah tangga. Artinya penghasilan yang diterima oleh setiap pegawai harus dapat memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga pegawai akan berusaha bekerja dengan sebaik mungkin. Kemudian pegawai yang kinerjanya baik layak untuk diberikan penghormatan ataupun penghargaan, dengan adanya pemberian penghargaan atau penghormatan tentunya dapat meningkatkan motivasi setiap pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.

Hal inilah yang mendorong penulis menggunakan motivasi kerja sebagai mediasi karena menurut penulis suatu motivasi akan mendorong suatu kinerja

pegawai menjadi meningkat. Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan, latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka dapat dirumuskan :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan Motivasi sebagai mediasi PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya?

### **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini hanya dibatasi mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya.

### **1.4 Tujuan Penulisan**

1. Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya

2. Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya
3. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya
4. Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai mediasi PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi wawasan bagi perkembangan ilmu sumberdaya manusia dan dapat dijadikan referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya bagi pihak yang ingin mempelajari tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai mediasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang diterapkan dan digunakan oleh PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya untuk lebih mengetahui tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai mediasi.