

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) telah membawa kemajuan dalam perekonomian dunia yang begitu pesat. salah satu negara yang ikut bergelut dalam perdagangan internasional adalah negara Indonesia, hal ini dapat dijadikan cerminan untuk negara Indonesia dalam kemajuan dibidang usaha dan industri dalam negeri. Sektor industri merupakan salah satu sektor prioritas pembangunan yang diharapkan mampu membawa perubahan dalam struktur ekonomi lainnya, Tanpa dukungan sumber daya manusia dengan kinerja terbaik, semua sumber daya yang ada di perusahaan tidak akan dapat memberikan hasil yang maksimal, karena unsur terpenting dalam organisasi adalah manusia, organisasi juga tidak akan berjalan. Memahami pentingnya sumber daya manusia di era sekarang ini, dan salah satu upaya yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Karena Karena dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diharapkan karyawan juga dapat meningkatkan kinerjanya. Wirawan, dkk (2019 : 60)

Perkembangan zaman yang terus berubah mendorong umat manusia untuk mencapai kehidupan yang lebih baik. Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk yang besar atau sumber daya manusia yang banyak, oleh karena itu dibandingkan dengan negara lain, Indonesia harus lebih kompetitif. Daya saing yang baik dapat tercermin dari kinerja dan prestasi pegawai atau sumber daya manusia dalam menghasilkan kinerja. Namun, sepertinya tidak semudah itu. Dalam diskusi tersebut, Ahmad Heri Firdaus, peneliti Institute of Economic and Financial Development (INDEF), memaparkan empat isu dan tantangan terkait pengembangan sumber daya manusia, salah satunya produktivitas yang relatif rendah dan sulit ditingkatkan. Heri mengatakan tingkat produktivitas Indonesia masih tertinggal dari negara tetangga seperti Malaysia dan Thailand. "Hal ini diukur dengan PDB (Produk Domestik Bruto) Indonesia sejak 2011, dan Indonesia cenderung tetap," Shemi (2019).. Beberapa hal membuat sulit untuk meningkatkan

produktifitas. Salah satunya karena lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kurangnya motivasi dalam perusahaan.

Agar suatu perusahaan dapat membentuk sumber daya manusia yang unggul maka harus memenuhi dua kebutuhan yaitu kebutuhan material dan kebutuhan non material. Kebutuhan material dapat berupa kebutuhan dalam bentuk materi, seperti uang, makanan, pakaian, tempat tinggal, dan sebagainya. Kebutuhan nonmateri dapat berupa penghargaan, pujian, dan pengakuan. Chanderson & Suprastha (2020 : 123)

Suatu organisasi dikatakan berhasil jika kinerja pekerjanya sesuai dengan apa yang di harapkan oleh organisasi secara umum untuk mencapai tujuan organisasi. Yunarifah dalam Azizah (2018 : 2). Salah satu komponen yang mempengaruhi kinerja dari karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik dan mental, yang berpengaruh karyawan dalam melaksanakan kewajibannya. Keberadaan manusia tidak dapat dipisahkan dari keadaan lingkungan dan manusia disekitarnya karena terdapat hubungan yang erat dari keduanya. Untuk situasi ini, manusia harus berusaha untuk selalu konsisten menyesuaikan diri dengan kondisi yang berbeda-beda, begitupun dalam menangani pekerjaan, karyawan pada dasarnya adalah tidak dapat dipisahkan dari segala macam kondisi disekitar tempat mereka bekerja khususnya lingkungan kerja. Selama bekerja, setiap pekerja akan berhadapan dengan kondisi yang berbeda di tempat kerja. Menurut Sedarmayati dalam Chanderson & Suprastha (2020 : 123) lingkungan kerja adalah keseluruhan toolbox dan lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi dari kinerja karyawan yaitu motivasi, motivasi yaitu pemberian motif, mendatangkan motif dan keadaan yang membangkitkan hasrat atau seseorang berperilaku karena hasrat untuk memenuhi kebutuhan. Menurut Priansa dan Garnida dalam Astuti (2019 : 4) diungkapkan bahwa inspirasi mendukung kegairahan kerja bawahan sehingga mereka akan melakukan upaya yang solid untuk memberikan semua kapasitas dan kemampuannya untuk memahami tujuan organisasi. motivasi adalah interaksi mental dalam bentuk antusiasme karyawan untuk bertindak mencapai tujuan. karena semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerjanya. Dengan motivasi

yang tinggi, diharapkan dapat menciptakan energi dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja secara ideal dalam mencapai tujuan organisasi.

PERURI merupakan Badan Usaha Milik Negara yang memiliki tingkat keamanan yang tidak diragukan lagi dalam menjalankan kewajibannya, sehingga mengandung akibat yang luar biasa baik terhadap barang yang dibuat maupun penerimaan pendapatan itu sendiri. Jenis usaha khusus ini memiliki cara dan teknik yang luar biasa dalam menghadapi organisasi yang khususnya tidak sama dengan BUMN lainnya, PERURI ditugaskan sebagai BUMN utama yang didelegasikan oleh otoritas publik untuk mencetak uang Indonesia di Indonesia. PERURI didirikan pada tanggal 15 September 1971 dengan PP No. 60 Tahun 1971 yang merupakan perpaduan dua organisasi yang bergerak dalam bidang usaha yang sama, tepatnya Perusahaan Negara (PN) Arta Yasa (Percetakan Uang Negara) yang didirikan sampai tahun 1954 yang di bidang percetakan uang logam, dan Perusahaan Negara Percetakan Kebayoran yang didirikan tahun 1952 yang bertugas memproduksi uang kertas (Tridasawarsa Perum PERURI 1971 – 2001). PERURI yang dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 1971, kemudian pada saat itu disempurnakan dengan PP RI Nomor 25 Tahun 1982. Setelah itu disempurnakan lagi melalui PP RI Nomor 30 Tahun 1985 tanggal 10 Juni 1985. Yang terakhir adalah diterbitkannya PP Nomor 32 Tahun 2006. PERURI ditugaskan oleh pemerintah khusus untuk Mencetak Rupiah, Mencetak rekod keamanan negara, termasuk tanda pengenalan, mengekstrak prangko, materai, dan arsip tanah (deklarasi, dll), Mencetak laporan keamanan lainnya dan mencetak logam non-tunai, dan arsip keamanan negara yang berbeda sesuai dengan negara yang bersangkutan dan menawarkan jenis bantuan yang memiliki nilai keamanan tinggi yang terkait dengan kegiatan bisnis organisasi, juga sebagai organisasi lain yang dapat menjunjung tinggi pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Kemajuan dalam teknologi mempengaruhi cara kita bekerja dan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Sumber-sumber terbatas kebutuhan manusia yang diperlukan selama waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan bisnis, penting untuk menemukan pilihan atau metode kerja yang berhasil dan mahir. Hal ini mengharuskan para eksekutif bergantung pada ilmu yang dikembangkan lebih lanjut, untuk mengalahkan masalah yang tengah dihadapi agar terciptanya

keberhasilan suatu tujuan perusahaan maka harus menyediakan sumber daya manusia dengan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan merupakan tindakan yang tulus dari konsekuensi setiap orang dalam menyelesaikan kewajibannya dalam pekerjaan di organisasi. Oleh karena itu, setiap perwakilan harus menyelesaikan kewajibannya dengan kesadaran yang tinggi akan harapan orang lain sehingga fokus penciptaan organisasi yang ideal tercapai, dengan alasan bahwa setiap organisasi perlu mencapai tujuan, selanjutnya pekerja harus melakukan kewajibannya sesuai jadwal dan menghindari keterlambatan dalam melakukan usaha sehingga tidak terjadi kecerobohan dalam melaksanakan kewajibannya. bekerja dengan tujuan agar tujuan organisasi tercapai. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik, asosiasi harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan selalu memberikan motivasi dengan cara yang tepat agar kinerja yang diberikan oleh karyawan maksimal.

Peruri dalam menjalankan usahanya harus memberikan motivasi secara materil atau non-materil agar karyawan selalu bersemangat dalam menjalankan tugasnya serta berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, maka dari pada itu peruri harus memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja dan selalu mengevaluasi dan melakukan monitoring keadaan lingkungan tempat kerja agar karyawan merasa nyaman dan aman saat berada dilingkungan kerja atau perusahaan. Setiap organisasi memiliki cirinya masing-masing, baik dari segi tujuan, visi dan misi maupun ragam aset (pekerja) yang dimilikinya. Bagaimanapun, pada dasarnya setiap organisasi membutuhkan eksekusi terbaik dari setiap pekerjanya. Karena karyawan yang memiliki kinerja tinggi, cenderung senang menghadapi tantangan, memiliki kreativitas tinggi, inovatif dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab, optimis dan pantang menyerah dan secara konsisten membutuhkan motivasi untuk menumbuhkan keahliannya dalam beradaptasi agar karir nya dapat mengalami peningkatan. Dwi Astuti (2019 : 2)

Kinerja merupakan standar penting dalam pengembangan karyawan dan menjadi dasar yang mempengaruhi untuk tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja yang menurun merupakan akibat dari adanya kejenuhan karyawan dalam bekerja. kinerja karyawan mengacu pada sifat atau perilaku di tempat kerja dan seberapa

baik mereka menjalankan tugas yang telah diberikan. kinerja karyawan merupakan hal yang terpenting agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan menentukan kelangsungan suatu organisasi, seorang karyawan dikatakan baik apabila dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dan sebaliknya jika kinerja karyawan kurang maka akan berdampak buruk bagi kelangsungan perusahaan. Azizah (2018 : 2)

Keberhasilan perusahaan merupakan realisasi dari kinerja karyawan yang baik, kinerja karyawan memiliki peranan besar dalam mencapai tujuan perusahaan baik perusahaan swasta maupun negeri, jika kinerja karyawan menurun maka akan berdampak pada produktivitas yang akibatnya terjadi keterlambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, maka perusahaan harus memonitoring kinerja karyawan agar tetap konsisten dan bahkan meningkat sehingga dapat menggapai tujuan organisasi yang maksimal. Hendrawan (2019 : 2)

Penelitian terdahulu hasil rekapitulasi tanggapan responden oleh A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015) Dengan Judul Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta menjelaskan bahwa variabel Kinerja pegawai sudah sangat baik, hal ini dapat dibuktikan dengan analisis deskriptif maupun analisis verifikatif, yaitu terdapat 43 responden memilih setuju dan masuk dalam kategori sangat tinggi yaitu sebesar 67,33%. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja sangatlah penting untuk tercapainya suatu tujuan organisasi.

Dengan kinerja yang bagus tidak menutup kemungkinan adanya masalah dalam bekerja, diantaranya mengenai kesehatan, tentunya karyawan harus menjaga imunitas tubuh agar tetap sehat dan semangat dalam menjalankan tugasnya, lalu kecocokan tim dalam bekerja juga menentukan kinerja dari seorang karyawan bisa menjadi lebih baik atau bahkan menurun.

Menurut Hidayat & Taufiq dalam Hakim Fachrezi dan Hazmanan Khair (2020 : 111) lingkungan kerja merupakan tempat untuk melaksanakan aktivitas kerja dan merupakan bagian dari pekerjaan yang vital dan tidak terpisahkan, lingkungan kerja yang layak mampu membangkitkan semangat pekerja untuk bekerja dengan penuh rasa semangat dan bergairah maka harus senantiasa di rawat

dan dijaga agar karyawan merasa betah dan nyaman dikala melaksanakan tugas yang dijalannya sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara efisien.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Maisarah Hasibuan dan Syaiful Bahri (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja personil polri di Polsek Medan Area, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel lingkungan kerja dengan nilai thitung $2,118 > t_{tabel} (1,662)$ atau nilai sig $0,037 < 0,05$. artinya H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan suatu penggerak yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh semangat dan rasa tanggung jawab serta sebagai dorongan bagi para karyawan untuk terus bekerja keras mencapai tujuan perusahaan, motivasi juga merupakan kekuatan untuk menindaklanjuti perilaku manusia dengan memikirkan arah, kekuatan, dan keteguhan dalam mencapai tujuan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Debby Valencia Sari Nasution, dengan judul Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo 1 (PERSERO) Kota Medan (2019), hasil t hitung $< t_{tabel}$ yaitu $0,750 < 2,010$ artinya terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Dalam memberikan penilaian kepada karyawannya, Peruri menggunakan Sistem penilaian kinerja individu yaitu khususnya nilai matematis terakhir yang mencerminkan kontribusi pekerja terhadap konsekuensi umum dari presentasi unit kerja dan disebut (P). Evaluasi pelaksanaan individu tergantung pada suatu penegasan terhadap tujuan kerja yang ingin dicapai yang telah dipusatkan oleh seorang karyawan dalam satu periode dan disetujui oleh atasannya yang disebut SKI (Sasaran Kerja Individu).

Sistem manajemen performansi pegawai pada perusahaan Perum Peruri, secara komperhensif mengukur 2 komponen mendasar, khususnya kinerja individu yang memuat target (program kerja) atau fokus kerja yang ingin dicapai, kemudian kemampuan individu yang terdiri dari *care competency* yang didalamnya terkandung nilai-nilai inti perusahaan yang perlu dimiliki setiap insan peruri, lalu

specific Competency, yang terdiri dari *skill & knowledge* yang menggabungkan tingkat informasi individu dan kemampuan yang dibutuhkan oleh setiap pekerjaan yang ditunjukkan oleh keterampilan dan individu mereka, dan *personal quality*, yang menggabungkan karakteristik individu yang dibutuhkan oleh setiap pekerjaan dalam organisasi baik administratif maupun non-administrasi.

Berikut ini adalah rekapitulasi pencapaian kinerja karyawan (Sasaran Kerja Individual atau SKI) yang oleh peneliti olah dari tahun 2019 s/d tahun 2020.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di Perum Peruri pada seksi verifikasi lembar besar dimana kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. 1

Rekapitulasi SKI Tahun 2019 s/d 2020 Karyawan Seksi Verbasar

NO	PRESTASI	TAHUN 2019		TAHUN 2020	
		JUMLAH	%	JUMLAH	%
1	P1	-	-	-	-
2	P2	23	21%	12	11%
3	P3	71	66%	76	71%
4	P4	10	9%	13	12%
5	P5	3	3%	6	6%
	JUMLAH	107	100%	107	100%

Sumber: Data Sekunder yang diolah, 2021

Berdasarkan Data tabel 1.2 tentang rekapitulasi penilaian kinerja karyawan yang disusun dalam sistem kinerja individu (SKI) dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2020 yaitu dari indeks prestasi pada posisi P2 (Predikat Baik Sekali) pada tahun 2019 adalah sebanyak 23 orang atau sekitar (21%) dari seluruh karyawan mengalami penurunan ditahun 2020 yaitu menjadi 12 orang atau sekitar (11%) dari seluruh pegawai seksi Verbasar, posisi P3 (Predikat Baik) di tahun 2019 yang tadinya sebanyak 71 orang (66%) mengalami kenaikan ditahun 2020 menjadi 76 orang (71%), Posisi P4 (Predikat Kurang) tahun 2019 sebanyak 10 orang (9%) mengalami kenaikan ditahun 2020 menjadi 13 orang (12%), begitupula untuk posisi P5 (kurang sekali) pada tahun 2019 yaitu sebanyak 3 orang (3%) mengalami kenaikan di tahun 2020 menjadi 6 orang atau (6%) dengan demikian bahwa kinerja

karyawan Perum Peruri di bagian verbasar mengalami perubahan setiap tahunnya. dilihat dari tabel tersebut masih terdapat kinerja karyawan yang tidak konsisten dengan nilai yang naik turun.

Adapun permasalahan lain yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di bagian Verbasar adalah banyaknya kerusakan cetakan yang akhirnya mengakibatkan proses verifikasi berjalan lambat, berdasarkan pantauan peneliti jika dalam 1 Rim LKU (Lembar Kertas Uang) terdapat kerusakan selang-seling, maka karyawan tersebut harus mencabut 30% dari 1 Rim tersebut yaitu sekitar 165 lembar yang tentunya memakan waktu lama sekitar 15-20 menit, ini termasuk kerusakan yang berpola sehingga lebih mudah untuk menemukan kerusakan, berbeda halnya dengan kerusakan random, proses pengerjaan 1 Rim LKU (Lembar Kertas Uang) akan memakan waktu lebih dari 30 menit, akibat dari kerusakan ini maka kinerja karyawan dapat menurun. Berikut penulis lampirkan data kerusakan LKU (Lembar Kertas Uang) pada tahun 2020.

Tabel 1. 2

Kerusakan pada cetakan uang kertas di bagian Verifikasi lembar besar
(Verbasar) Tahun 2020

No	Pecahan Uang	Jumlah LKU diperiksa	Jumlah kerusakan	Persentase kerusakan
1	T (Rp2.000)	4.870.000 Vell	441.665 Vell	9,07%
2	U (Rp. 5000)	4.750.000 Vell	394.451 Vell	8,30%
3	X (Rp 50.000)	3.130.000 Vell	364.339 Vell	11,64%
4	Y (Rp 100.000)	10.750.000 Vell	1.233.275 Vell	11,47%

Sumber: Data Sekunder yang diolah, 2021

Berdasarkan data pada tabel 1.2 tentang kerusakan pada cetakan uang kertas di bagian verifikasi lembar besar (Verbasar) Tahun 2020 dapat disimpulkan bahwa persentase kerusakan masih tinggi, jika persentase kerusakan diurutkan dari yang paling tinggi yaitu pecahan uang (X)Rp50.000., sebanyak 364.339 Vell atau 11,64% kemudian pecahan (Y) Rp 100.000., sebanyak 1.233.275 Vell atau 11,47%,

lalu pecahan (T)Rp2.000., sebanyak 441.665 Vell atau 9,07% dan pecahan (U)Rp. 5000., sebanyak 394.451 Vell atau 8,30% , maka dapat dilihat dari data tersebut bahwa masih banyaknya kerusakan yang ditemukan di Verbasar mengakibatkan lama dalam proses pemeriksaan sehingga menjadi tidak efektif dan dapat menurunkan semangat karyawan dalam bekerja yang akhirnya dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri dalam mencapai target perusahaan.

Sesuatu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kantor dan kerangka kerja yang ada disekitar tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan yang mencakup ruang kerja, fasilitas utama maupun pendukung, kerapihan lingkungan kerja, pencahayaan dan temperatur, ketenangan lingkungan kerja, serta hubungan antar pekerja. Sutrisno dalam Hendrawan (2019 : 6).

Kondisi lingkungan kerja pada seksi verifikasi lembar besar berdasarkan fasilitasnya sudah cukup baik, namun perlu perbaikan pada beberapa bagian. Mengingat informasi yang didapat melalui pertemuan langsung dengan Hendra (perwakilan karyawan seksi verifikasi lembar besar) mengatakan bahwa terdapat fasilitas kerja karyawan yang perlu diperhatikan, fasilitas tersebut diantaranya penggunaan ruangan yang multi fungsi untuk rapat kerja dengan ruang istirahat disatukan dan tempat ibadah yang terlalu kecil sehingga tidak cukup untuk menampung karyawan yang akan beribadah. Adapun permasalahan lain yang ditemukan berkaitan dengan pekerjaan yaitu mengenai posisi duduk tempat kerja yang saling berhadapan dengan karyawan lain sehingga saat bekerja karyawan saling bertukar cerita yang akibatnya dapat memperlambat dalam pekerjaan. Berdasarkan pengamatan yang saya lakukan jika karyawan fokus bekerja mereka bisa mendapatkan 17 Rim, sedangkan jika karyawan bekerja sambil mengobrol mereka mendapatkan rata-rata 15 Rim, jika kebiasaan tersebut terus dilakukan maka setiap karyawan akan kehilangan 2 Rim perharinya dan jika dikalkulasikan 1 hari dikalikan 2 Rim maka dalam satu bulan (20 hari kerja) karyawan tersebut kehilangan 40 Rim, hal ini tentunya berpengaruh terdapat penilaian kinerja karyawan itu sendiri. Permasalahan lainnya yang dikemukakan oleh Hendra yaitu adanya kejenuhan karyawan saat bekerja karena posisi tubuh duduk selama berjam-jam sehingga menimbulkan pegal dan ngantuk yang akhirnya mempengaruhi

konsentrasi karyawan dalam bekerja. Dan masih ada karyawan yang kurang dalam kerjasama team sehingga adanya saling mengandalkan. Berikut data fasilitas yang harus dilakukan pengembangan oleh perusahaan.

Tabel 1.3
Fasilitas pada Seksi Verifikasi Lembar Besar (Verbasar)

Fasilitas	Ukuran	Kapasitas	Total Karyawan
Mushola	9 x 11 m ²	25 orang	107 orang
Ruang istirahat	15 x 4 m ²	30 orang	
Toilet	6 x 6 m ²	8 orang	120 Orang
Ruang Rapat	-	-	

Sumber: Data Sekunder yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa masih ada fasilitas yang perlu di perbaiki, diantaranya fasilitas mushola yang berukuran 9 x 11 m² yang hanya bisa menampung jamaah sebanyak 25 orang saja sedangkan jumlah total dari karyawan yang ada di seksi tersebut berjumlah 107 orang, sehingga dalam menjalankan ibadah harus ada yang mengalah dan dilakukan beberapa gelombang, kemudian ruang istirahat 15 x 4 m² yang hanya bisa menampung 30 orang saja dan untuk ruangan ini sering dijadikan ruang rapat pula, sehingga terjadi multifungsi ruangan karena ruang rapat sendiri belum tersedia, kemudian toilet berukuran 6 x 6 m² dengan kapasitas 8 orang yang tentunya tidak sebanding dengan jumlah total dari karyawan yang ada di bagian tersebut, sehingga karyawan harus mengantri ketika ingin menggunakan toilet tersebut.

Suatu hal lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, motivasi merupakan pendorong agar karyawan semangat dan konsisten dalam melakukan pekerjaannya. Bentuk motivasi yang terdapat di Perum Peruri diantaranya yaitu adanya insentif yang diberikan 2 (dua) kali dalam satu tahun yang dihitung berdasarkan evaluasi semesteran dalam pencapaian kinerja unit dan kinerja individu dengan ketentuan masa kerja karyawan sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan

pada tahun perhitungan pemberian insentif dan insentif tersebut diberikan secara proporsional. Kemudian pemberian jasa produksi yang dihitung berdasarkan hasil pencapaian kinerja unit dan kinerja individu, lalu pemberian penghargaan masa kerja (lama bekerja) karyawan lebih dari 5 tahun dengan jenis penghargaan yang diberikan sesuai dengan masa kerjanya seperti Piagam penghargaan, Uang tunai, lencana, dan medali dalam bentuk emas. Kemudian adanya penghargaan bagi karyawan yang kompeten dan berkinerja lebih baik yang berbasis “key base performance” dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, lalu adanya penghargaan best employee dengan reward mendapatkan ibadah umroh, dan Peruri selalu mengadakan innovation award setiap tahunnya dengan tujuan untuk menciptakan inovasi baru dalam bekerja dengan reward perjalanan wisata keluar negeri, hal-hal diatas merupakan bentuk-bentuk penghargaan yang dapat memotivasi karyawannya untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi yang tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Dengan banyaknya penghargaan-penghargaan yang ada di Perum Peruri ternyata masih banyak karyawan yang kurang semangat dalam bekerja, terlihat banyaknya karyawan terlambat datang yang nantinya akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan. dalam hal ini tingkat kedisiplinan karyawan sangatlah penting karena jika tidak diperbaiki maka akan menimbulkan masalah yang besar bagi perusahaan. Berikut peneliti lampirkan data keterlambatan karyawan Verbasar.

Tabel 1. 4

Intensitas Keterlambatan Karyawan seksi Verbasar bulan Januari sampai dengan Desember 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan yang terlambat \geq pukul 07:45
1	Januari	20 orang
2	Februari	18 orang
3	Maret	13 orang
4	April	17 orang
5	Mei	12 orang
6	Juni	14 orang
7	Juli	10 orang
8	Agustus	15 orang
9	September	11 orang
10	Oktober	9 orang
11	November	17 orang
12	Desember	10 orang
	Total	166 Kasus
	Rata rata	14 orang / Bulan

Sumber: Data Sekunder yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1.4 diatas karyawan yang hadir melebihi jam 07.45 WIB periode januari – desember 2020 terbilang cukup tinggi . Rata- rata karyawan yang masing sering datang terlambat adalah 14 orang perbulannya. dampak dari tingginya tingkat keterlambatan karyawan berakibat terhadap menurunnya tingkat produktivitas yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Dari pemaparan data empiris yang peneliti peroleh, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan Perum Peruri khususnya pada seksi verbasar belumlah sesuai harapan perusahaan. Oleh karena itu seksi verbasar harus meningkatkan kinerja karyawannya dengan memaksimalkan kondisi lingkungan kerja dan memberikan motivasi yang lebih kepada karyawannya agar visi dan misi perusahaan dapat terwujud. Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti tertarik untuk mengambil judul tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Peruri pada Seksi Verifikasi Lembar Besar (Verbasar)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Adanya penurunan kinerja karyawan di tahun 2020 yaitu terutama di posisi P2 sebanyak 16 orang atau 13%, dibanding dengan kinerja karyawan di tahun 2019 yang mendapat posisi P2 sebanyak 27 orang atau 23%.
2. Masih tingginya tingkat keterlambatan yaitu selama periode januari – desember 2020 tercatat sebanyak 166 kasus keterlambatan, membuktikan bahwa banyak karyawan yang kurang semangat dalam bekerja, hal ini berpengaruh terhadap produktivitas karyawan setiap harinya.
3. Masih kedapatan karyawan mengobrol saat bekerja yang dapat memperlambat dalam pencapaian target individu.
4. Adanya karyawan yang kurang dalam kerjasama team sehingga terjadi proses kerja yang saling mengandalkan.
5. Adanya kejenuhan karyawan saat bekerja karena posisi tubuh duduk selama berjam-jam sehingga menimbulkan pegal dan ngantuk yang akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan
6. Tingginya tingkat kerusakan cetakan sehingga lama dalam proses pemeriksaan oleh bagian verifikasi lembar besar, akibatnya memerlukan banyak waktu untuk diperiksa.
7. Banyaknya Jenis kerusakan yang ditemukan sehingga membutuhkan lebih banyak waktu yang dapat menurunkan semangat karyawan dalam bekerja.

8. Adanya ruangan multifungsi yaitu penggunaan ruangan untuk rapat kerja dengan ruang istirahat disatukan.
9. Tempat ibadah yang terlalu kecil sehingga tidak cukup untuk menampung karyawan yang akan beribadah.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian sejalan dengan yang diharapkan dan tidak menyimpang, maka peneliti memberikan batasan yaitu sebagai berikut :

1. Bidang kajian penelitian ini adalah bidang ilmu manajemen khususnya manajemen sumberdaya manusia.
2. Variabel yang diteliti diantaranya kinerja karyawan, lingkungan kerja dan motivasi kerja.
3. Responden yang diteliti yaitu karyawan Perum Peruri bagian verifikasi lembar besar.
4. Pendekatan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif.
5. Metode analisis data menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*).
6. Alat bantu Analisis menggunakan SPSS V 26.

1.4 Perumusan masalah

Berdasarkan data yang didapat oleh peneliti, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja di Perum Peruri pada seksi verifikasi lembar besar (Verbasar)?
2. Bagaimana motivasi kerja di Perum Peruri pada seksi verifikasi lembar besar (Verbasar)?
3. Bagaimana kinerja karyawan di Perum Peruri pada seksi verifikasi lembar besar (Verbasar)?
4. Bagaimana korelasi lingkungan kerja dengan motivasi kerja di Perum Peruri pada seksi verifikasi lembar besar (Verbasar)?
5. Bagaimana pengaruh parsial dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Peruri pada seksi verifikasi lembar besar (Verbasar)?
6. Bagaimana pengaruh parsial dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perum Peruri pada seksi verifikasi lembar besar (Verbasar)?

7. Bagaimana pengaruh simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perum Peruri pada seksi verifikasi lembar besar (Verbasar)?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan lingkungan kerja di Perum Peruri pada seksi verifikasi lembar besar (Verbasar).
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan motivasi kerja di Perum Peruri pada seksi verifikasi lembar besar (Verbasar).
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja karyawan di Perum Peruri pada seksi verifikasi lembar besar (Verbasar).
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan korelasi lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan di Perum Peruri pada seksi verifikasi lembar besar (Verbasar).
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Peruri pada seksi verifikasi lembar besar (Verbasar).
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Peruri pada seksi verifikasi lembar besar (Verbasar).
7. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan dari lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Peruri pada seksi verifikasi lembar besar (Verbasar).

1.6 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini, diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dan sumber informasi, secara umum terdapat dua hal utama manfaat penelitian secara Teoritis dan Praktis.

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Dari hasil temuan lingkungan kerja di Polsek Medan Area diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori lingkungan kerja di Perum Peruri secara lebih luas lagi.
2. Dari hasil temuan motivasi kerja karyawan di PT. Pelindo 1 (PERSERO) Kota Medan diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk pengembangan teori motivasi kerja di Perum Peruri secara lebih luas lagi.
3. Dari hasil temuan kinerja pegawai di PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah Jakarta diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk pengembangan teori kinerja karyawan di Perum Peruri secara lebih luas lagi.
4. Dari hasil temuan korelasi lingkungan kerja dengan motivasi kerja di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk pengembangan teori korelasi lingkungan Kerja dan Motivasi kerja di Perum Peruri secara lebih luas lagi.
5. Dari hasil temuan pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai, diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk pengembangan teori pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Peruri secara lebih luas lagi.
6. Dari hasil temuan pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai, diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk pengembangan teori pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Peruri secara lebih luas lagi.
7. Dari hasil temuan pengaruh simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM Kota Malang), diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk pengembangan teori pengaruh simultan lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Peruri secara lebih luas lagi.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat Praktis sebagai berikut:

1. Dari hasil temuan lingkungan kerja di Polsek Medan Area diharapkan dapat bermanfaat secara praktis untuk mengembangkan lingkungan kerja di Perum Peruri agar perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik lagi.
2. Dari hasil temuan motivasi kerja karyawan di PT. Pelindo 1 (PERSERO) Kota Medan diharapkan dapat bermanfaat secara praktis untuk pengembangan motivasi kerja di Perum Peruri agar perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik lagi.
3. Dari hasil temuan kinerja pegawai di PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah Jakarta diharapkan dapat bermanfaat secara praktis untuk pengembangan perilaku kinerja karyawan di Perum Peruri agar perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik lagi.
4. Dari hasil temuan korelasi lingkungan kerja dengan motivasi kerja di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, diharapkan dapat bermanfaat secara praktis untuk pengembangan teori korelasi lingkungan Kerja dan motivasi kerja di Perum Peruri secara lebih luas lagi.
5. Dari hasil temuan pengaruh parsial lingkungan kerja kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai, diharapkan dapat bermanfaat secara praktis untuk pengembangan teori pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Peruri secara lebih luas lagi.
6. Dari hasil temuan pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai, diharapkan dapat bermanfaat secara praktis untuk pengembangan teori pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Peruri secara lebih luas lagi.
7. Dari hasil temuan pengaruh simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM Kota Malang), diharapkan dapat bermanfaat secara praktis untuk pengembangan teori pengaruh simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Peruri secara lebih luas lagi.

