

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi elemen penting yang menentukan suksesnya suatu organisasi dalam meraih tujuan yang telah diterapkan. Di era globalisasi dan kompetisi bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut tidak hanya memiliki keunggulan dalam bidang teknologi dan modal, tetapi juga harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan cara yang efektif dan efisien. Ini karena sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak utama semua aktivitas organisasi, mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kegiatan operasional. Mutu sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi akan sangat berpengaruh pada tingkat produktivitas, efisiensi, serta kesuksesan perusahaan dalam meraih keunggulan kompetitif ditengah persaingan industri yang semakin dinamis. Sumber daya manusia Adalah asset strategis yang meningkatkan kinerja organisasi melalui kemampuan, keterampilan, dan kontribusi karyawan (Dessler, 2020). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat esensial bagi Perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan memperoleh keunggulan kompetitif. Selain itu, penelitian dari *Society for Human Resource Management* menunjukkan bahwa organisasi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif cenderung memiliki kinerja lebih tinggi dibandingkan yang mengabaikannya.

Di lingkungan Perusahaan jasa kinerja karyawan memiliki pesan krusial dalam menentukan kesuksesan operasional bisnis. Perusahaan ekspedisi harus mampu menyediakan layanan yang cepat, persisi, dan akurat dalam pengiriman

barang kepada konsumen. Oleh sebab itu, kinerja karyawan menjadi elemen utama untuk mempertahankan kualitas layanan dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Performa karyawan yang optimal akan mendukung kelancaran operasi, efisiensi waktu, serta pengurangan kesalahan pada proses distribusi, sehingga memungkinkan Perusahaan bersaing secara efektif ditengah persaingan ketat industry logistik. Kinerja karyawan menjadi indikator utama untuk mengevaluasi kesuksesan organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Di konteks perusahaan jasa, khususnya sektor ekspedisi dan logistik, kinerja karyawan tidak terbatas pada hasil kerja kuantitatif saja, melainkan juga mencakup kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Performa karyawan menggambarkan sejauh mana seseorang dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar Perusahaan. Karenanya, kinerja karyawan merupakan faktor penentu utama bagi efektivitas operasional, efisiensi kerja, serta keberhasilan Perusahaan dalam memenuhi tuntutan pelanggan.

Perusahaan yang bergerak di bidang distribusi memiliki karakteristik operasional yang menuntut ketepatan waktu, ketelitian, serta kemampuan karyawan dalam bekerja di bawah tekanan yang tinggi. Seluruh proses distribusi barang, mulai dari penerimaan, penyortiran, pengiriman, hingga pengantaran kepada pelanggan, memerlukan koordinasi dan kerja sama yang baik antar karyawan agar kegiatan operasional dapat berjalan secara efektif. Apabila kinerja karyawan belum optimal, kondisi tersebut dapat mengakibatkan keterlambatan pengiriman, kesalahan dalam proses distribusi, serta penurunan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kinerja tinggi mampu

menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif, responsif, dan akurat sehingga dapat meningkatkan kepuasan pelanggan serta memperkuat kepercayaan pelanggan terhadap perusahaan.

Kinerja karyawan juga dapat dilihat sebagai output kerja individu yang disesuaikan dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi Menurut (Kerja et al., 2025). Setiap karyawan diharuskan bekerja sesuai target dan standar yang telah ditetapkan Perusahaan. Standar tersebut umumnya mencakup beragam aspek, seperti ketepatan waktu penyelesaian tugas, Tingkat ketelitian, kualitas output kerja, serta kemampuan kolaborasi tim. Evaluasi kinerja karyawan tidak hanya berdasarkan hasil akhir, melainkan juga proses yang dilalui untuk mencapainya. Keselarasan antara hasil kerja dan standar organisasi mencerminkan profesionalisme serta tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memenuhi atau melebihi standar menandakan adanya kompetensi, keterampilan, dan komitmen tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, jika performa tidak sesuai standar, hal itu bisa menjadi sinyal masalah pada kemampuan, motivasi, atau lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Pencapaian kinerja optimal juga dipengaruhi oleh system evaluasi yang jelas dan terukur, Perusahaan haru Menyusun indicator kinerja spesifik, seperti Key Performance Indicators (KPI), untuk mengukur pencapaian target karyawan. Melalui system ini, Perusahaan dapat mendeteksi kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga memungkinkan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan. Dikarnakan kinerja karyawan tidak hanya sebagai tolak ukur kesuksesan individu, tetapi juga fondasi bagi Keputusan manajerial Perusahaan, seperti pemberian

reward, promosi, pelatihan, atau optimalisasi system kerja. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja karyawan yang efektif sangatlah esensial bagi Perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan mewujudkan tujuan organisasi secara maksimal. Kinerja karyawan yang optimal memberikan dampak positif terhadap pencapaian sasaran organisasi. Sebaliknya, penurunan kinerja karyawan dapat menyebabkan penurunan kinerja organisasi secara keseluruhan. Karenanya, kinerja karyawan menjadi elemen krusial yang harus diprioritaskan Perusahaan, khususnya untuk mengangkat produktivitas dan efektivitas kerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Ardiansyah dan Pujianto, 2023) yang menyebutkan bahwa kinerja optimal mencerminkan kontribusi positif karyawan dalam pencapaian tujuan Perusahaan. Dengan demikian, Perusahaan perlu mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Seiring dengan perkembangan sektor industri di Provinsi Jawa Barat, kebutuhan terhadap jasa pengelolaan limbah yang profesional dan berkelanjutan terus meningkat. Sebagai salah satu provinsi dengan kawasan industri terbesar di Indonesia, Jawa Barat menghasilkan limbah industri dalam jumlah yang besar sehingga memerlukan sistem pengelolaan yang efektif, aman, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk mencegah pencemaran lingkungan. Kondisi tersebut menuntut perusahaan jasa pengelolaan limbah untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan sesuai dengan standar operasional guna mendukung keberlanjutan kegiatan industri sekaligus menjaga kelestarian lingkungan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengelolaan limbah, PT. Harrosa Darma Nusantara

dituntut mampu mengelola seluruh proses operasional secara efektif, mulai dari administrasi, koordinasi pelayanan, pengangkutan, hingga pengelolaan limbah. Seluruh aktivitas tersebut sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran operasional, meningkatkan kualitas pelayanan, serta menunjang keberhasilan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan pengelolaan limbah di Provinsi Jawa Barat.

Meningkatnya aktivitas industri di Jawa Barat menuntut perusahaan jasa pengelolaan limbah untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas. Hal tersebut hanya dapat tercapai apabila didukung oleh sistem operasional yang baik serta sumber daya manusia yang kompeten. Oleh karena itu, kualitas kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menunjang kelancaran proses pengumpulan, pengangkutan, pengolahan, hingga pelayanan kepada pelanggan. Dengan demikian, keberhasilan perusahaan jasa pengelolaan limbah tidak hanya ditentukan oleh sarana dan teknologi, tetapi juga oleh kinerja sumber daya manusia yang dimiliki.

PT. Harrosa Darma Nusantara dipilih sebagai objek penelitian karena merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengelolaan limbah yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat koordinasi, ketelitian, disiplin, kepatuhan terhadap prosedur operasional, serta tanggung jawab yang tinggi. Aktivitas operasional perusahaan melibatkan proses administrasi, pengangkutan, hingga pengelolaan limbah yang harus dilaksanakan secara tepat waktu, aman, dan sesuai dengan standar operasional yang berlaku. Kondisi tersebut menyebabkan

keberhasilan operasional perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan dalam menjalankan setiap tahapan pekerjaan.

Selain karakteristik pekerjaannya yang kompleks, berdasarkan data evaluasi kinerja karyawan periode 2021–2025 serta hasil pra-survei yang dilakukan peneliti, masih ditemukan adanya fluktuasi kinerja dan beberapa indikator yang belum mencapai kondisi optimal. Hasil pra-survei juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor yang memperoleh penilaian relatif rendah dibandingkan faktor lainnya sehingga diduga menjadi penyebab belum optimalnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT. Harrosa Darma Nusantara menjadi objek penelitian yang relevan untuk mengkaji pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas operasional perusahaan.

kinerja karyawan menjadi aspek yang sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja merupakan inti dari pencapaian tujuan dalam suatu Perusahaan, sehingga berbagai upaya perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan karena hal tersebut menjadi tantangan penting yang berdampak terhadap keberlangsungan hidup Perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan membantu Perusahaan menjalankan aktivitas operasional secara efektif dan efisien, serta mendukung tercapainya visi dan misi Perusahaan. Oleh karena itu, setiap Perusahaan perlu memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki

karena karyawan merupakan asset utama dalam menentukan keberhasilan Perusahaan. Hal ini juga berlaku pada Perusahaan yang bergerak dibidang distribusi dan logistic seperti PT.Harrosa Darma Nusantara, di mana karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga kelancaran proses operasional Perusahaan. PT. Harrosa Darma Nusantara merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan pelayanan logistic yang berfokus pada pengelolaan operasional secara efektif guna memenuhi kebutuhan pelanggan dan menjaga kualitas pelayanan Perusahaan. Dalam menjalankan aktivitas usahanya, PT. Harrosa Darma Nusantara menempatkan sumber daya manusia sebagai asset utama Perusahaan dalam merealisasikan visi, misi, serta tujuan Perusahaan. Perusahaan memberikan perhatian terhadap pengembangan kompetensi karyawan agar mampu bekerja secara professional, disiplin, dan bertanggung jawab sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan Perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis dan mempertahankan keberlangsungan usaha dalam jangka Panjang.

PT. Harrosa Darma Nusantara meliputi pengelolaan operasional distribusi, pengawasan kegiatan kerja, pengendalian proses pelayanan, pengelolaan administrasi Perusahaan, serta koordinasi antar bagian untuk mendukung kelancaran operasional Perusahaan. Dengan berbagai aktivitas tersebut, Perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang mampu bekerja secara optimal agar seluruh target Perusahaan dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu, Perusahaan perlu mengoptimalkan seluruh sumber daya manusia, karena kemajuan Perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawannya. Kinerja yang baik akan

membantu Perusahaan meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan kondusif. Dalam kinerja dikenal adanya penilaian kinerja yang digunakan sebagai alat untuk mengukur Tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan Perusahaan. Melalui penilaian kinerja juga menjadi dasar bagi Perusahaan dalam mengambil Keputusan terkait pengembangan sumber daya manusia, pemberian penghargaan, maupun perbaikan system agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

Peneliti menggunakan data sekunder terkait kondisi kinerja karyawan di PT. Harrosa Darma Nusantara sebagai dasar untuk melihat fenomena yang terjadi dalam Perusahaan. Data tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai tingkat kinerja karyawan serta menjadi bahan evaluasi PT. Harrosa Darma Nusantara dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki pada tahun 2021-2025

Tabel 1. 1
Kategori Standar Penilaian Kinerja PT.Harrosa Darma Nusantara

Nilai	Keterangan
>110–120	Sangat Baik
>100–110	Baik
90–100	Cukup Baik
75–90	Cukup
<75	Kurang

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa PT. Harrosa Darma Nusantara telah memiliki standar penilaian kinerja sebagai acuan dalam mengevaluasi pencapaian kinerja

setiap karyawan. Standar tersebut digunakan sebagai dasar bagi perusahaan untuk menilai tingkat keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, mengidentifikasi karyawan yang memerlukan pembinaan maupun pengembangan, serta mendukung pengambilan keputusan di bidang manajemen sumber daya manusia, seperti pemberian penghargaan, pelatihan, dan evaluasi kinerja secara berkala.

Standar penilaian kinerja tersebut digunakan sebagai alat atau parameter untuk mengukur efektivitas kinerja karyawan di PT. Harrosa Darma Nusantara. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar Perusahaan. Selain itu, penilaian kinerja juga bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu mendukung tercapainya tujuan Perusahaan secara efektif dan efisien. Dalam pelaksanaannya, perusahaan menerapkan prinsip kerja yang menekankan profesionalisme, tanggung jawab, disiplin, kerja sama, serta kemampuan beradaptasi dalam menjalankan aktivitas operasional Perusahaan.

Adapun hasil evaluasi kinerja karyawan berdasarkan standar penilaian yang diterapkan di PT. Harrosa Darma Nusantara pada tahun 2021-2025 digunakan untuk mengetahui Tingkat pencapaian kerja karyawan serta sebagai bahan evaluasi Perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Berikut merupakan data hasil evaluasi kinerja karyawan PT. Harrosa Darma Nusantara tahun 2021-2025:

Tabel 1. 2
Hasil Evaluasi Kinerja Karyawan PT. Harrosa Darma Nusantara Tahun 2021-2025

Tahun	Nilai Rata-rata	Bobot
2021	89%	Cukup

Tahun	Nilai Rata-rata	Bobot
2022	74%	Kurang
2023	78%	Cukup
2024	72%	Kurang
2025	76%	Cukup

Sumber: HRD PT.Harrosa Darma Nusantara (2025)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa hasil evaluasi kinerja karyawan PT. Harrosa Darma Nusantara selama beberapa tahun terakhir mengalami fluktuasi dan belum menunjukkan tingkat pencapaian yang stabil. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya memenuhi harapan perusahaan secara konsisten. Fluktuasi hasil evaluasi kinerja ini mengindikasikan masih adanya kendala dalam pelaksanaan pekerjaan yang berdampak pada belum optimalnya pencapaian target kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Penurunan maupun kenaikan hasil evaluasi kinerja yang terjadi menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya belum berjalan secara optimal. Kondisi tersebut mengindikasikan masih terdapat hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan yang berdampak pada belum maksimalnya kualitas hasil kerja, pencapaian target, serta efektivitas pelaksanaan tugas. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara berkelanjutan, maka dapat memengaruhi efektivitas operasional perusahaan serta pencapaian tujuan organisasi dalam jangka panjang. Fluktuasi hasil evaluasi kinerja tersebut mengarah pada dugaan bahwa kinerja karyawan sebagai pelaksana kegiatan operasional perusahaan belum berjalan secara maksimal. Mengingat kinerja karyawan berkaitan langsung dengan kemampuan individu dalam menghasilkan pekerjaan sesuai target, standar, dan

tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan, maka kondisi ini menjadi penting untuk dikaji lebih lanjut melalui analisis faktor-faktor yang memengaruhinya.

Berdasarkan kondisi fluktuasi hasil evaluasi kinerja dan belum optimalnya pencapaian target kerja yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diduga bahwa terdapat permasalahan pada kinerja karyawan PT. Harrosa Darma Nusantara. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam bekerja. Menurut Sihite dan Marpaung (2023), kinerja karyawan merupakan faktor yang menentukan keberhasilan organisasi karena mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Guna memperoleh gambaran awal mengenai kondisi kinerja karyawan di PT. Harrosa Darma Nusantara, peneliti melakukan observasi dan penyebaran pra-kuesioner kepada 30 orang karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian. Pengukuran kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian yang merupakan aspek penting dalam menilai kemampuan karyawan dalam menghasilkan kinerja secara efektif dan efisien (Rambulangi et al., 2024). Pra-survei ini bertujuan untuk mengidentifikasi indikasi awal mengenai tingkat kinerja karyawan sebelum dilakukan penelitian secara lebih mendalam. Hasil pra-survei mengenai kinerja karyawan tersebut disajikan pada Tabel 1.3 berikut.

Tabel 1. 3
Hasil Pra-Survei Kinerja Kerja PT.Harrosa Darma Nusantara

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
Kinerja Karyawan	Penyelesaian pekerjaan	5	11	9	3	2	76	2,53
	Ketepatan waktu	7	8	10	4	1	74	2,47
	Ketelitian kerja	2	4	7	10	7	106	3,53
	Kerja sama Tim	2	4	8	9	7	105	3,5
	Peningkatan Kualitas Kerja	6	12	7	4	1	72	2,4
Skor Rata Rata								2,45

Sumber: Hasil olah data kusioner pra – survei oleh Peneliti, 2026

Hasil pra-survei pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa skor rata-rata kinerja karyawan di PT Harrosa Darma Nusantara sebesar 2,45. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan masih berada pada kategori kurang baik dan belum sepenuhnya memenuhi standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Kondisi ini menggambarkan bahwa masih terdapat beberapa aspek kinerja yang perlu mendapatkan perhatian dan perbaikan agar karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih optimal.

Berdasarkan masing-masing dimensi yang digunakan dalam pra-survei, diketahui bahwa terdapat perbedaan tingkat pencapaian pada setiap aspek kinerja. Dimensi penyelesaian pekerjaan memperoleh skor sebesar 2,53. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih

belum optimal. Selanjutnya, dimensi ketepatan waktu memperoleh skor sebesar 2,47. Skor tersebut menunjukkan bahwa ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih tergolong kurang baik. Ketepatan waktu merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung kelancaran aktivitas perusahaan karena keterlambatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dapat berdampak pada pekerjaan berikutnya.

Sementara itu, dimensi peningkatan kualitas kerja memperoleh skor paling rendah, yaitu sebesar 2,40. Rendahnya skor tersebut menunjukkan bahwa kemampuan karyawan untuk meningkatkan kualitas hasil pekerjaannya masih perlu mendapat perhatian lebih lanjut. Kualitas kerja tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan, tetapi juga mencakup kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar, meminimalkan kesalahan, serta melakukan perbaikan terhadap hasil pekerjaan sebelumnya.

Di sisi lain, dimensi ketelitian kerja memperoleh skor sebesar 3,53 dan menjadi salah satu dimensi dengan nilai tertinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan relatif mampu melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan memperhatikan detail dalam menjalankan tugasnya. Tingkat ketelitian yang cukup baik merupakan modal positif bagi perusahaan karena dapat membantu mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.. Dimensi kerja sama tim juga memperoleh skor yang relatif tinggi, yaitu sebesar 3,50. Nilai tersebut menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki kemampuan kerja sama yang cukup baik dengan rekan kerja. Kemampuan untuk bekerja sama dalam tim merupakan aspek penting dalam lingkungan kerja

karena sebagian aktivitas perusahaan membutuhkan koordinasi dan komunikasi antarkaryawan.

Apabila dibandingkan antarindikator, terlihat adanya kesenjangan antara kemampuan kerja sama dan ketelitian yang relatif baik dengan aspek penyelesaian pekerjaan, ketepatan waktu, dan peningkatan kualitas kerja yang masih rendah. Dengan kata lain, karyawan sebenarnya telah memiliki modal positif dalam hal ketelitian dan kemampuan bekerja sama, tetapi modal tersebut belum sepenuhnya tercermin dalam pencapaian kualitas, kecepatan, dan ketepatan penyelesaian pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa permasalahan kinerja karyawan tidak semata-mata berkaitan dengan kemampuan bekerja bersama atau ketelitian dalam menjalankan tugas, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana karyawan mengelola pekerjaan sehingga dapat mencapai target kualitas dan waktu yang telah ditentukan.

Kondisi tersebut menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh manajemen PT Harrosa Darma Nusantara. Perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang kemungkinan menyebabkan rendahnya kinerja pada beberapa dimensi tersebut.

Dengan demikian, hasil pra-survei pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Harrosa Darma Nusantara masih menghadapi beberapa permasalahan, terutama dalam aspek peningkatan kualitas kerja, ketepatan waktu, dan penyelesaian pekerjaan. Meskipun demikian, terdapat pula aspek positif berupa ketelitian kerja dan kerja sama tim yang memperoleh skor relatif tinggi. Adanya kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat peluang bagi perusahaan

untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mengoptimalkan kekuatan yang telah dimiliki serta memperbaiki aspek-aspek yang masih berada pada kategori kurang baik. Hasil pra-survei ini selanjutnya dapat menjadi dasar untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan menjadi landasan dalam penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan kinerja di PT Harrosa Darma Nusantara.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan perusahaan karena pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan tidak berdiri sendiri, tetapi dapat berkaitan dengan berbagai faktor yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan organisasi. Oleh karena itu, untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang diduga berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Harrosa Darma Nusantara, peneliti melakukan kajian terhadap beberapa faktor yang sering digunakan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia, yaitu komunikasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja. Pemilihan faktor-faktor tersebut didasarkan pada hasil kajian penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kondisi psikologis, hubungan kerja, sistem imbalan, kondisi lingkungan kerja, tekanan pekerjaan, dan dorongan untuk bekerja dapat berkaitan dengan perilaku maupun pencapaian kerja karyawan.

Komunikasi kerja dipertimbangkan sebagai salah satu faktor karena pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi membutuhkan penyampaian informasi, instruksi, dan koordinasi yang jelas antarpegawai maupun antara atasan dan bawahan.

Komunikasi yang tidak berjalan dengan baik dapat menyebabkan kesalahan penyampaian informasi, ketidakjelasan tugas, dan hambatan dalam koordinasi pekerjaan. Sebaliknya, komunikasi yang efektif dapat membantu karyawan memahami pekerjaan yang harus dilakukan, memperjelas tanggung jawab, serta mendukung kerja sama dalam mencapai target organisasi.

Kepuasan kerja juga dipertimbangkan karena berkaitan dengan perasaan dan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan, hubungan dengan atasan, kompensasi, maupun kesempatan berkembang cenderung memiliki sikap yang lebih positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menimbulkan sikap negatif yang pada akhirnya dapat memengaruhi semangat dan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja dipandang relevan untuk diamati dalam kaitannya dengan kondisi kinerja karyawan di PT. Harrosa Darma Nusantara.

Kompensasi menjadi faktor berikutnya karena imbalan yang diterima karyawan merupakan salah satu aspek yang berkaitan dengan penghargaan perusahaan terhadap kontribusi karyawan. Kesesuaian gaji, tunjangan, maupun bentuk penghargaan lainnya dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasi. Kompensasi yang dianggap sesuai dapat mendorong karyawan untuk mempertahankan kinerjanya, sedangkan kompensasi yang dipersepsikan kurang sesuai dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berpotensi memengaruhi perilaku kerja.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang relevan karena karyawan melaksanakan pekerjaannya dalam kondisi lingkungan tertentu yang mencakup kenyamanan, fasilitas, keamanan, sarana kerja, dan hubungan antarpegawai. Lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu karyawan menjalankan pekerjaan dengan lebih nyaman dan efektif. Sebaliknya, fasilitas yang kurang memadai, hubungan kerja yang kurang harmonis, atau kondisi kerja yang kurang nyaman dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan. Kondisi tersebut menjadi semakin penting pada perusahaan jasa pengelolaan limbah yang memiliki aktivitas operasional yang membutuhkan koordinasi, ketelitian, kedisiplinan, dan perhatian terhadap keselamatan kerja.

Stres kerja dipertimbangkan karena tuntutan pekerjaan, beban kerja, tekanan waktu, maupun kondisi hubungan kerja tertentu dapat menimbulkan tekanan bagi karyawan. Tingkat stres yang tidak dikelola dengan baik dapat memengaruhi konsentrasi, ketelitian, kestabilan emosi, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat berkaitan dengan pencapaian kinerja. Oleh sebab itu, stres kerja perlu diperhatikan sebagai salah satu faktor yang diduga berkaitan dengan kondisi kinerja karyawan.

Motivasi kerja menjadi faktor lain yang dipertimbangkan karena motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan bersedia mengarahkan usaha dan mempertahankan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki dorongan kerja yang tinggi cenderung lebih terdorong untuk menyelesaikan tugas, mencapai target, dan meningkatkan kualitas hasil kerjanya.

Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat terlihat dari kurangnya semangat, ketekunan, maupun dorongan untuk mencapai hasil terbaik. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam memahami kondisi kinerja karyawan.

Berkaitan dengan kondisi tersebut, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang diduga dapat memengaruhi kinerja karyawan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berlangsung secara efektif dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Kondisi kinerja yang belum sepenuhnya optimal menunjukkan bahwa terdapat kemungkinan faktor-faktor tertentu dalam pengelolaan sumber daya manusia yang masih memerlukan perhatian. Untuk mengetahui faktor-faktor yang paling berkaitan dengan kondisi kinerja karyawan di PT. Harrosa Darma Nusantara, peneliti melakukan pra-survei lanjutan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden. Pra-survei tersebut bertujuan untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi beberapa variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta mengidentifikasi faktor yang memperoleh penilaian relatif rendah dibandingkan faktor lainnya. Hasil pra-survei lanjutan tersebut kemudian digunakan sebagai dasar dalam menentukan fokus variabel penelitian, sehingga pemilihan variabel penelitian tidak hanya didasarkan pada teori, tetapi juga pada kondisi empiris yang ditemukan di PT. Harrosa Darma Nusantara. Adapun hasil pra-survei faktor-faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan disajikan pada Tabel 1.4 berikut.

Tabel 1. 4
Faktor – faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan
di PT. Harrosa Darma Nusantara

Variabel	Dimensi	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Jumlah Skor	Rata-rata
Komunikasi Kerja	penyampaian informasi	1	2	4	14	9	118	3,93
	pemahaman instruksi	0	2	6	10	12	122	3,74
	komunikasi dalam tim	0	1	6	14	9	121	3,74
	penyampaian pendapat	0	2	3	13	12	125	3,74
	ketepatan informasi	1	3	6	13	7	112	3,73
Skor Rata-rata								3,99
Kepuasan Kerja	Kepuasan pekerjaan	2	3	8	10	7	107	3,57
	Kesesuaian gaji	2	4	7	10	7	106	3,53
	Kesempatan Berkembang	2	4	8	9	7	105	3,5
	Hubungan dengan atasan	6	9	8	6	1	77	2,57
	Kebanggaan Kerja	3	9	7	6	5	91	3,03
Skor Rata-rata								2,65
Kompensasi	Kesesuaian Gaji	1	3	7	12	7	111	3,7
	Keadilan gaji	1	2	8	11	8	113	3,77
	Tunjangan	2	3	7	11	7	108	3,6
	Kesesuaian Kontribusi	1	4	6	12	7	110	3,67
	Dorongan kerja	1	3	7	12	7	111	3,7
Skor Rata-rata								3,74
Lingkungan Kerja	Kenyamanan kerja	3	12	8	3	4	83	2,77
	Fasilitas Kerja	5	11	7	5	2	78	2,6
	keamanan kerja	3	11	7	5	4	86	2,87
	Hubungan antar karyawan	7	8	9	3	3	77	2,57
	Sarana kerja	6	10	7	5	2	77	2,57
Skor Rata-rata								2,68
Stres Kerja	Tekanan kerja	0	2	5	15	8	119	3,97
	Kelelahan kerja	0	2	3	14	11	124	3,74
	Gangguan Konsentrasi	1	1	3	10	15	127	3,74
	Kecemasan Kerja	2	3	7	11	7	108	3,6
	Beban kerja berlebih	1	4	6	12	7	110	3,67
Skor Rata-rata								3,74
Motivasi Kerja	Semangat Kerja	5	11	8	4	2	77	2,57
	Hasil kerja terbaik	4	9	8	4	5	87	2,9
	pencapaian target pekerjaan	6	8	7	6	3	82	2,73
	ketekunan kerja	5	12	8	4	1	74	2,47
	Peningkatan kualitas kerja	2	3	8	10	7	107	3,57
Skor Rata-rata								2,61

Sumber: Hasil olah data kusioner pra – survei oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa hasil pra-survei menunjukkan tidak semua faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan berada pada kondisi yang sama. Beberapa variabel telah memperoleh penilaian yang relatif baik,

sedangkan beberapa variabel lainnya masih menunjukkan kondisi yang belum optimal. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berpotensi memengaruhi pencapaian kinerja karyawan di PT. Harrosa Darma Nusantara.

Dari hasil tersebut terlihat bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja merupakan variabel yang memperoleh penilaian paling rendah dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih merasakan adanya ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan pekerjaan, serta motivasi kerja yang belum optimal. Apabila kondisi tersebut tidak segera diperbaiki, maka dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja, produktivitas, dan pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini memfokuskan kajian pada kepuasan kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen serta motivasi kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja karyawan. Pemilihan ketiga variabel tersebut didasarkan pada hasil pra-survei yang menunjukkan bahwa ketiganya merupakan faktor yang paling memerlukan perhatian sehingga layak untuk diteliti lebih lanjut guna mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Harrosa Darma Nusantara.

Tabel 1. 5
Hasil Kuesioner pra – Survei Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
Kepuasan Kerja	Kepuasan pekerjaan	2	3	8	10	7	107	3,57
	Kesesuaian gaji	2	4	7	10	7	106	3,53
	Kesempatan berkembang	2	4	8	9	7	105	3,5
	Hubungan dengan atasan	6	9	8	6	1	77	2,57
	Kebanggaan kerja	3	9	7	6	5	91	3,03
Skor Rata Rata								2,65

Sumber: Hasil olah data kusioner pra – survei oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 1.5 tentang hasil kuesioner pra-survei kepuasan kerja pada PT. Harrosa Darma Nusantara, dapat diketahui bahwa Tingkat kepuasan kerja karyawan masih berada pada kategori cukup rendah dengan skor rata-rata keseluruhan sebesar 2,65 nilai tersebut menunjukkan bahwa Sebagian karyawan belum sepenuhnya merasa puas terhadap kondisi kerja yang ada di Perusahaan. Dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi Adalah kepuasan pekerjaan dengan rata-rata sebesar 3,57 hasil ini menunjukan bahwa Sebagian besar responden merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Selanjutnya, dimensi kesesuaian gaji memperoleh rata-rata 3,53 yang mengindikasikan bahwa karyawan menilai kompensasi yang diterima relative sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Dimensi kesempatan berkembang juga memperoleh penilaian cukup baik dengan

rata-rata 3,50 sehingga dapat diartikan bahwa Perusahaan telah memberikan peluang pengembangan karier maupun kemampuan kerja bagi karyawan.

Namun demikian, terdapat beberapa dimensi yang masih memperoleh penilaian rendah. Dimensi hubungan dengan atasan memiliki rata-rata terendah yaitu sebesar 2,57. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan komunikasi, arahan, maupun interaksi antara atasan dan bawahan masih perlu ditingkatkan. Selain itu, dimensi kebanggaan kerja memperoleh rata-rata sebesar 3,03 yang menunjukkan bahwa Tingkat rasa bangga karyawan terhadap pekerjaannya masih tergolong sedang. Berikut merupakan data yang diperoleh peneliti dari hasil penyebaran kuesioner pra survei terkait variabel yang terindikasi bermasalah di PT. Harrosa Darma Nusantara dengan menyebarkan kepada 30 karyawan Adalah sebagai berikut.

Kepuasan kerja juga dapat diukur melalui perasaan puas terhadap pekerjaan, kenyamanan dalam menjalankan tugas, serta sejauh mana pekerjaan tersebut memberikan makna bagi individu (Gemilang & Defrizal, 2025). Dengan demikian, semakin tinggi Tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin besar peluang mereka untuk mencapai performa optimal. Hal ini disebabkan kepuasan kerja tidak hanya menyentuh aspek emosional, tetapi juga membentuk sikap dan perilaku karyawan saat bekerja. Karyawan yang puas biasanya menunjukkan engagement lebih tinggi, tanggung jawab yang lebih besar, serta komitmen kuat terhadap organisasi. Kepuasan kerja turut membentuk perilaku positif di lingkungan kerja, seperti disiplin, kolaborasi tim, dan dorongan untuk berkontribusi maksimal bagi Perusahaan. Karyawan yang nyaman dengan pekerjaannya cenderung lebih

focus menyelesaikan tugas, mengelola stress dengan efektif, serta inisiatif meningkatkan kualitas output. Sebaliknya, kepuasan rendah sering kali memicu sikap negative seperti demotivasi, absensi tinggi, produktivitas menurun.

Tabel 1. 6
Hasil Kuesioner Pra survei Lingkungan Kerja

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
Lingkungan kerja	Kenyamanan kerja	3	12	8	3	4	83	2,77
	Fasilitas kerja	5	11	7	5	2	78	2,6
	Keamanan kerja	3	11	7	5	4	86	2,87
	Hubungan antar karyawan	7	8	9	3	3	77	2,57
	Sarana kerja	6	10	7	5	2	77	2,57
Skor Rata Rata								2,68

Sumber: Hasil olah data kusioner pra – survei oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 1.6 tentang hasil kuesioner pra-survei lingkungan kerja pada PT. Harrosa Darma Nusantara, diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan memperoleh skor rata rata sebesar 2,68. Nilai tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja diperusahaan masih tergolong kurang optimal sehingga perlu adanya perhatian dan perbaikan daei pihak perusahaan. Dimensi dengan rata rata tertinggi Adalah keamanan kerja sebesar 2,87. Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian responden merasa cukup aman dalam menjalankan pekerjaanya di lingkungan Perusahaan, selanjutnya, dimensi kenyamanan kerja memperoleh rata-rata sebesar 2,77 yanh mengindikasikan bahwa kondisi tempat

kerja dinilai cukup nyaman oleh karyawan dalam mendukung aktivitas kerja sehari-hari.

Sementara itu, dimensi fasilitas kerja memperoleh rata-rata sebesar 2,60. Hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas yang tersedia di perusahaan masih belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan karyawan dalam bekerja. Selain itu, dimensi hubungan antar karyawan dan sarana kerja masing-masing memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,57 yang merupakan nilai terendah pada variabel lingkungan kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa hubungan social antar pegawai serta ketersediaan sarana pendukung kerja masih perlu ditingkatkan agar tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif dan harmonis. Hasil pra survei menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja pada PT. Harrosa Darma Nusantara masih memerlukan perbaikan. Oleh karena itu, Perusahaan perlu meningkatkan kualitas hubungan antara atasan dan bawahan, memperbaiki hubungan antar karyawan, serta melengkapi fasilitas dan sarana kerja agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan mampu meningkatkan kepuasan.

Lingkungan kerja menjadi faktor eksternal krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan dan mencakup seluruh kondisi yang ada disekitar karyawan saat bekerja, baik fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi (Sinaga & Yudha, 2023). Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan kenyamanan sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan optimal. Lingkungan kerja yang suportif akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas output. Saat karyawan merasa nyaman dengan kondisi tempat kerja, mereka

biasanya memiliki focus lebih baik, menyelesaikan tugas lebih cepat, serta mengurangi kesalahan kerja. Di samping itu, lingkungan harmonis juga memperkuat kolaborasi antar karyawan, sehingga proses kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Ini sangat esensial bagi Perusahaan jasa seperti eskpedisi, yang memerlukan koordinasi solid antar karyawan dalam seluruh operasional.

Tabel 1. 7
Hasil kuesioner Pra Survei Motivasi Kerja

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
Motivasi kerja	Semangat kerja	5	11	8	4	2	77	2,57
	Hasil kerja terbaik	4	9	8	4	5	87	2,9
	Pencapaian target pekerjaan	6	8	7	6	3	82	2,73
	Ketekunan kerja	5	12	8	4	1	74	2,47
	Peningkatan kualitas kerja	2	3	8	10	7	107	3,57
Skor Rata Rata								2,61

Sumber: Hasil olah data kusioner pra – survei oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 1.7 tentang hasil kuesioner pra survei motivasi kerja pada PT.Harrosa Darma Nusantara, diketahui bahwa Tingkat motivasi kerja karyawan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,61. Nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan masih tergolong rendah sehingga perlu mendapatkan perhatian dari Perusahaan agar dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan. Dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada peningkatan kualitas kerja sebesar 3,57. Hasil ini menunjukkan bahwa Sebagian besar karyawan memiliki keinginan untuk meningkatkan kualitas kerjs dan memberikan hasil kerja yang

lebih baik. Selanjutnya, dimensi hasil kerja terbaik memperoleh rata-rata sebesar 2,90 yang mengindikasikan bahwa karyawan cukup termotivasi untuk menghasilkan pekerjaan yang optimal. Dimensi pencapaian target pekerjaan memperoleh nilai rata rata sebesar 2,73 yang menunjukkan bahwa motivasi karyawan dalam mencapai target kerja masih tergolong sedang. Dimensi semangat kerja memperoleh rata rata sebesar 2,57 yang mengindikasikan bahwa semangat kerja karyawan masih belum stabil dan perlu ditingkatkan. Adapun dimensi dengan nilai rata rata terendah Adalah ketekunan kerja sebesar 2,47. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Tingkat ketekunan dan konsistensi karyawan dalam menjalankan pekerjaan masih relative rendah. Kondisi ini dapat memengaruhi efektivitas dan produktifitas kerja apabila tidak segera diperbaiki.

Motivasi kerja menjadi faktor psikologis kunci yang mendorong karyawan untuk berprestasi secara maksimal. Motivasi kerja melibatkan pendorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat, orientasi, serta instensitas perilaku karyawan dengan motivasi tinggi biasanya memberikan upaya lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan, menunjukan ketekunan tinggi, serta lebih Tangguh menghadapi tekanan kerja dibandingkan karyawan yang motivasi rendah. Dalam hubungannya dengan kinerja karyawan, motivasi kerja tidak hanya berdampak langsung, melainkan juga memperkuat korelasi antara faktor lain dengan kinerja. Artinya motivasi kerja dapat bertindak sebagai variabel moderasi yang menentukan kekuatan hubungan antara kepuasan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Saat motivasi kerja tinggi, efek positif dari kepuasan kerja dan lingkungan kerja pada performa akan semakin intens. Sebaliknya, jika motivasi

rendah, pengaruh tersebut menjadi kurang efektif. Selain itu, karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih unggul serta memiliki dorongan internal yang kuat dalam mencapai tujuan organisasi (Nurdin&Djuhartono, 2021). Dengan adanya motivasi kerja, karyawan tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga mendorong untuk memberikan hasil kerja terbaik bagi Perusahaan. Dengan demikian motivasi kerja memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan serta memperkuat dampak variabel lain organisasi.. Dengan motivasi tinggi, diharapkan karyawan mampu bekerja secara lebih optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu Perusahaan. Ketiga faktor tersebut menjadi pendorong utama dalam menciptakan efektivitas kerja, meningkatkan semangat kerja, serta mendukung produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja yang baik akan mendorong karyawan bekerja optimal, sementara lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang lebih efektif. Selain itu, motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan semangat, ketekunan, dan kualitas kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang penelitian dan fenomena yang telah diuraikan, maka penting untuk dilakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Jasa Pengelolaan Limbah di Pt.Harroso Darma Nusantara Cikarang”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Berdasarkan berbagai masalah yang telah diketahui sebelumnya, ditunjukkan bagaimana masing-masing masalah dapat berkorelasi satu sama lain. Masalah yang akan diteliti adalah posisinya di antara masalah lain. Masalah apa pun yang diduga berdampak baik atau buruk pada masalah yang diteliti. Selanjutnya, masalah dapat diterjemahkan ke dalam variabel

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

- a. Karyawan masih menunjukan keterlambatan dalam ketepatan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh Perusahaan, sehingga pencapaian hasil belum terasa secara maksimal.
- b. Karyawan perlu meningkatkan kualitas kerja agar hasil kerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal dan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

2. Kepuasan Kerja

- a. Hubungan kerja antara karyawan dan atasan masih belum berjalan secara optimal. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja karena karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
- b. Kebanggaan terhadap pekerjaan masih menjadi salah satu permasalahan dalam kepuasan kerja karyawan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karena rasa bangga terhadap pekerjaan merupakan

salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan antusias, bertanggung jawab, dan memiliki keterikatan terhadap organisasi.

3. Lingkungan Kerja

- a. Hubungan antar karyawan masih menjadi salah satu permasalahan dalam lingkungan kerja. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kelancaran koordinasi dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif dan berpotensi menurunkan semangat kerja karyawan.
- b. Sarana kerja masih menjadi salah satu permasalahan dalam lingkungan kerja. Kondisi tersebut dapat menghambat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif dalam menunjang pencapaian kinerja yang optimal.

4. Motivasi Kerja

- a. Ketekunan kerja karyawan masih perlu ditingkatkan. Sebagian karyawan belum mampu mempertahankan semangat dan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas, sehingga motivasi kerja yang dimiliki belum sepenuhnya optimal.
- b. Semangat kerja masih menjadi salah satu permasalahan dalam motivasi kerja karyawan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan masih perlu ditingkatkan agar mereka lebih bersemangat, berinisiatif, dan terdorong untuk memberikan kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini Adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan karyawan tentang kepuasan kerja pada PT. Harrosa Darma Nusantara.
2. Bagaimana tanggapan karyawan tentang lingkungan kerja pada PT. Harrosa Darma Nusantara.
3. Bagaimana tanggapan karyawan tentang motivasi kerja pada PT. Harrosa Darma Nusantara.
4. Bagaimana tanggapan karyawan tentang kinerja karyawan pada PT. Harrosa Darma Nusantara.
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, baik secara simultan maupun parsial, pada PT. Harrosa Darma Nusantara?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Harrosa Darma Nusantara?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Harrosa Darma Nusantara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Tanggapan karyawan tentang kepuasan kerja pada PT. Harrosa Darma Nusantara.

2. Tanggapan karyawan tentang lingkungan kerja pada PT. Harrosa Darma Nusantara.
3. Tanggapan karyawan tentang motivasi kerja pada PT. Harrosa Darma Nusantara.
4. Tanggapan karyawan tentang kinerja karyawan pada PT. Harrosa Darma Nusantara.
5. Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, baik secara simultan maupun parsial, pada PT. Harrosa Darma Nusantara.
6. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Harrosa Darma Nusantara.
7. Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Harrosa Darma Nusantara.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, permasalahan, serta tujuan penelitian yang telah diuraikan, peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan. Selain itu, penelitian ini diharapkan memiliki kontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Adapun kegunaan teoritis maupun kegunaan praktis adalah sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

2. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, serta kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, serta pengalaman peneliti dalam menerapkan teori manajemen sumber daya manusia yang diperoleh selama perkuliahan ke dalam praktik nyata di Perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, masukan, dan gambaran yang lebih jelas bagi manajemen perusahaan mengenai kondisi kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan, evaluasi, serta pengambilan keputusan manajerial yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan secara lebih optimal.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi akademisi maupun peneliti lain yang ingin mengkaji lebih lanjut mengenai pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.