

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Di era *digitalization* atau digital ekonomi perkembangan dunia bisnis yang ditandai dengan persaingan yang semakin ketat serta lingkungan yang cepat berubah dan semakin sulit untuk diprediksi, menjadikan setiap perusahaan baik swasta maupun pemerintah untuk menampilkan inovasi di bidang sumber daya manusia, teknologi dan manajerial untuk mewujudkan keunggulan kompetitif guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan sistem manajemen yang efektif dan efisien yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi.

Menurut penelitian Swastika (2014) penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian sistem manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Organisasi adalah suatu sistem di mana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain apabila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan hasil kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output

serta keandalan dalam bekerja. Setiap perusahaan menuntut kinerja yang baik terhadap karyawan terutama perusahaan yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat agar menjadi perusahaan yang kompetitif sesuai dengan harapan kebutuhan masyarakat. Untuk mencapai keadaan dan tuntutan perusahaan berupaya dengan melakukan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal supaya mau bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil.

Manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan yang paling tinggi derajatnya memiliki pikiran, perasaan, harapan, dan memiliki kebutuhan yang kompleks dari makhluk hidup lainnya. Begitu juga dengan para karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang harus dipenuhi. Keinginan yang harus dipenuhi inilah yang memerlukan perhatian dan dipandang sebagai pendorong untuk melakukan sesuatu termasuk melakukan pekerjaan dan bekerja. Untuk itu diperlukan *reward* yang memadai untuk mendorong semangat kerja karyawan. Pemberian *reward* merupakan kewajiban perusahaan dalam memberikan imbalan finansial maupun non finansial terhadap karyawan atas pekerjaannya. Pemberian *reward* dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

Dalam penetapan *reward* perusahaan harus memperhatikan asas keadilan. Kompensasi yang diterima merupakan cerminan dan ukuran dari apa yang mereka lakukan kepada perusahaan. Selain motivasi dan *reward*, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Penelitian Faiz (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Instansi yang

mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian Adi dan Dwi (2012) tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Coca Cola Bottling Central Java. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan mengacu pada penelitian sebelumnya, penulis ingin mereplikasi penelitian tersebut. Namun demikian terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini. Adapun perbedaaan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Variabel yang digunakan dalam penelitian sebelumnya yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi, sedangkan dalam penelitian ini variabel kompensasi diganti menjadi *reward*.
- b. Penelitian sebelumnya mengambil daerah penelitian di PT Coca Cola Bottling Central Java, sedangkan dalam penelitian ini mengambil daerah penelitian di PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Surakarta.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti mengambil judul penelitian “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN *REWARD*

TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Surakarta).”

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka masalah yang diteliti dapat dirumuskan:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Surakarta?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Surakarta?
3. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Surakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Surakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Surakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Surakarta.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### **1. Bagi peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan *reward* terhadap kinerja pegawai PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Surakarta.

### **2. Bagi instansi yang terkait**

Agar dijadikan evaluasi tentang determinasi hubungan lingkungan kerja, motivasi, dan *reward* terhadap kinerja pegawai PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Surakarta.

### **3. Bagi akademisi**

Penelitian ini dapat berguna sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya. Selain itu penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan serta menjadi referensi bagi masyarakat luas pada umumnya serta penulis pada khususnya.

## **E. Sistematika Penelitian**

Sebagai arahan untuk memudahkan dalam penelitian, penulis menyajikan susunan penulisan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tentang tinjauan pustaka yang membahas mengenai konsep relevan yang mendukung dalam penelitian ini,

antara lain: teori sumber daya manusia, kinerja pegawai, lingkungan kerja, motivasi, *reward*, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas jenis penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, metode pengujian instrumen, serta teknik analisis data.

### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menyajikan hasil pengumpulan data, analisis data, dan pembahasan atas hasil analisis data.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi simpulan, keterbatasan penelitian, dan saran yang dapat dijadikan masukan untuk penelitian selanjutnya.