

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Organisasi adalah suatu sistem dimana 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 maka 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. Maka 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. Sistem *reward* sangat penting untuk diperhatikan karena untuk mempertahankan sumber daya manusia dan sebagai sumber kelangsungan hidup karyawan agar mempunyai kinerja yang tinggi pada perusahaan.

Dalam penetapan *reward* perusahaan harus memperhatikan asas keadilan. Kompensasi yang diterima merupakan cerminan dan ukuran dari apa yang mereka lakukan kepada perusahaan. Ketidakpuasan karyawan terhadap besarnya *reward* sering diakibatkan perasaan tidak adil dan tidak layak dalam penerimaan *reward*. Apabila *reward* dikelola dengan baik dan dirasakan adil oleh karyawan maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial dan mempertahankan semangat kerja yang produktif agar lebih meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, ketidaktepatan pengelolaan sistem *reward* dapat mengakibatkan ketidakdisiplinan karyawan, memicu banyak keluhan karyawan, rendahnya produktivitas kerja dan kinerja karyawan akan turun secara drastis.

Selain motivasi dan sistem *reward*, lingkungan kerja juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. **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. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

PT. Jamu Air Mancur merupakan salah satu perusahaan jamu terbesar di Indonesia. Perusahaan ini merupakan industri yang mengolah tanaman obat berkhasiat menjadi produk jamu obat dalam, obat luar, minuman kesehatan, dan kosmetik. Perusahaan yang didirikan tahun 1963 ini awalnya hanya sebuah industri rumah tangga sederhana. Proses meramu tanaman obat dikerjakan dengan alat-alat tradisional. Namun dengan kerja keras dan semangat usaha yang tinggi, mereka pun berhasil mendirikan pabrik pertama lengkap dengan sebuah mesin modern namun bekas.

PT. Jamu Air Mancur semakin berkembang dari waktu ke waktu. Hal ini terlihat dari semakin banyaknya varian produk jamu yang dikeluarkan, juga dari kuantitas karyawan yang pada awalnya hanya 11 karyawan, kini sudah memiliki kurang lebih 1800 pekerja dan beberapa unit kerja yang tersebar di Solo, Wonogiri dan Karanganyar. Salah satu unit kerja PT. Air Mancur adalah unit kerja Palur yang tepatnya berada di desa Tegalrejo, kecamatan Jaten, kabupaten Karanganyar atau lebih dikenal dengan PT . Air Mancur Surakarta. Unit ini memproduksi jamu serbuk dan obat luar dalam bentuk padat sekaligus sebagai kantor pusat.

Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian Yahyo, Handoyo, dan Shinta (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV Putra Jaya Sahitaguna, Semarang).

Dengan mengacu pada penelitian sebelumnya, penulis ingin mengembangkan penelitian tersebut. Namun demikian terdapat beberapa perbedaan, antara lain :

1. Variabel Independen yang digunakan dalam penelitian sebelumnya yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi, sedangkan dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja, motivasi, dan reward. Sedangkan variabel dependen sebelumnya adalah kinerja karyawan melalui semangat kerja sedangkan variabel dependen penelitian ini adalah kinerja karyawan saja.
2. Penelitian sebelumnya mengambil daerah penelitian di CV Putra Jaya Sahitaguna, Semarang, sedangkan dalam penelitian ini mengambil daerah penelitian di PT. Air Mancur Surakarta.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti mengambil judul penelitian “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, MOTIVASI, DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan PT Air Mancur Surakarta).”

## 1.2. Perumusan masalah

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

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Air Mancur Surakarta?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Air Mancur Surakarta?
3. Apakah stres kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Air Mancur Surakarta?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Air Mancur Surakarta?
5. Apakah sistem *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Air Mancur Surakarta?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Air Mancur Surakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Air Mancur Surakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Air Mancur Surakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Air Mancur Surakarta.

5. Untuk menganalisis pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Air Mancur Surakarta.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Bagi peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja, motivasi, dan sistem *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Air Mancur Surakarta.

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

Agar dijadikan evaluasi tentang determinasi hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja, motivasi, dan sistem *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Air Mancur Surakarta.

##### **3. Bagi akademisi**

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya.

#### **1.5. Sistematika Penulisan Skripsi**

Untuk kejelasan dan ketepatan arah pembahasan dalam skripsi ini, maka penyusunan skripsi ini dibagi dalam 5 bab dengan sistematika pembahasan seperti berikut:

Bab pertama berisi pendahuluan, yang menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab kedua adalah tinjauan pustaka, berisi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis dan model penelitian.

Bab ketiga, metode penelitian, bab ini memuat uraian tentang desain penelitian, populasi, sampel, jenis dan sumber data, variabel penelitian serta metode analisis data.

Bab keempat berisi pembahasan, pada bab ini dijelaskan mengenai hasil dan analisis deskripsi objek penelitian, interpretasi hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

Bab kelima adalah penutup, bab ini memaparkan kesimpulan, keterbatasan, dan saran untuk penelitian selanjutnya berdasarkan hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya.