

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Teknologi telah maju secara signifikan di era globalisasi saat ini, karena pada dasarnya teknologi bergerak sesuai dengan kebutuhan manusia yang tidak dapat dihindari. Perusahaan harus berubah untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi ini. Salah satunya adalah dengan memanfaatkan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu strategi untuk mengawasi karyawan pada sebuah perusahaan. Karyawan ini membantu perusahaan mencapai tujuan mereka, baik secara individu ataupun tim. Salah satu metode pendekatan suatu perusahaan agar bisa mencapai tujuan yang efektif ataupun efisien yaitu melalui penggunaan sumber daya manusianya, yang merupakan aktivitas manajemen. Karena Sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat membuat perusahaan lebih kompetitif dan memainkan peran penting dalam kesuksesan suatu perusahaan. Maka dari itu hampir semua perusahaan mengadakan proses seleksi terlebih dahulu untuk bisa bekerja diperusahaan tersebut, tujuannya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, karena itu bisa menentukan nasib perusahaan itu kedepannya.

Untuk meningkatkan motivasi, kredibilitas, dan kemampuan karyawan dan meningkatkan efektivitas kerja melalui pelatihan dan pendidikan yang didukung oleh para karyawan. Karena itu, untuk meningkatkan sumber daya manusia mereka dan meningkatkan kinerja karyawan, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan, dan dengan demikian para karyawan dapat menjadi komponen penting dalam menyelesaikan pekerjaannya (Chairy, 2017).

Sangat masuk akal bahwa setiap bisnis atau perusahaan ingin melihat *output* tenaga kerja (karyawan) yang lebih baik, karena keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya (Edy Sutrisno, 2015). Oleh karena itu, perusahaan akan terus berupaya mendapatkan kinerja terbaik dari setiap pekerjanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu aset terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan ini adalah karyawan. Karyawan yang produktif dan berkinerja tinggi bisa mencapai keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana seseorang melakukan pekerjaannya dan memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat dievaluasi berdasarkan berbagai faktor seperti produktivitas, kualitas kerja, motivasi diri, keterampilan interpersonal, dan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sebuah hasil yang dihasilkan oleh karyawan saat melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka yang dilakukan secara kualitas dan kuantitas (Mangkunegara, 2014). Sedangkan konsep kinerja

menurut Bambang Guritno dan Waridin (2015), adalah suatu perbandingan kinerja karyawan berdasarkan faktor-faktor yang telah ditentukan sebelumnya.

Evaluasi kinerja karyawan juga sering kali dilakukan melalui proses penilaian kinerja atau tinjauan kinerja secara berkala. Umpan balik dari atasan, rekan kerja, dan karyawan sendiri dapat membantu dalam menilai dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Penting untuk mencatat bahwa kinerja karyawan tidak hanya mencakup hasil akhir, tetapi juga berbagai aspek perilaku dan kontribusi yang dapat memengaruhi kesuksesan individu dan organisasi secara keseluruhan.

Semua karyawan dalam perusahaan memiliki kriteria dan kinerja unik. Unsur-unsur tersebut dipisahkan menjadi dua kelompok yaitu kekuatan yang berasal dari dalam perusahaan dan kekuatan yang berasal dari luar perusahaan. Adapun beberapa faktor yang berperan penting dalam membentuk dan mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan *reward*.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan memengaruhi produktivitas karyawan karena pada umumnya orang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan mencapai hasil terbaik apabila didukung dengan lingkungan kerja yang sesuai dan kondusif. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kepada karyawan. Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang mempengaruhi bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Jika lingkungan kerjanya baik, karyawan akan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik (Alex S. Nitisemito, 2014).

Lingkungan kerja baik fisik maupun psikologis dapat berdampak terhadap kinerja karyawan. Hal-hal yang berkaitan dengan kesehatan jasmani karyawan dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik, sedangkan hal-hal yang berkaitan dengan kesehatan psikis karyawan dimasukkan ke dalam lingkungan kerja psikologis.

Selain itu, untuk mencapai landasan perilaku kerja yang produktif dan efisien itu dapat dilihat dari disiplin kerja yang baik. Manajemen menggunakan disiplin kerja untuk mendorong karyawan agar dapat memenuhi berbagai ketentuan yang telah diberikan (Siagian, 2014).

Perilaku atau sikap karyawan yang sesuai dengan peraturan perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk menghindari kesalahan yang diantaranya adalah keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dalam melakukan pekerjaan, untuk menciptakan peningkatan semangat kerja dan kinerja yang optimal faktor utamanya yaitu adalah pemberian hadiah atau *reward*.

Segala bentuk kompensasi moneter dan non-moneter yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka untuk perusahaan (Kadarisman, 2016). Pemberian penghargaan atau *reward* merupakan upaya manajer untuk membayar karyawan atas pekerjaannya guna merangsang kerja lebih aktif dan potensial. Perencanaan, pengorganisasian, pemanfaatan, dan pengelolaan aktivitas karyawan memerlukan upaya yang berkesinambungan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan efektif atau efisien.

Memberi penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja dan kesuksesan yang kuat adalah penting karena memberikan bukti nyata dari hasil pembinaan. Ini adalah sistem yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan semakin banyak karyawan yang terlibat mempengaruhi keberhasilan dan perkembangan perusahaan. Kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh peningkatan dan maksimalisasi kinerja.

Meskipun faktor-faktor ini dianggap penting, masih terdapat kebutuhan untuk mengidentifikasi dan memahami sejauh mana lingkungan kerja, disiplin kerja, dan *reward* mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks perusahaan tertentu. Oleh karena itu, penelitian ini melihat dampak ketiga variabel tersebut secara bersamaan dalam upaya untuk lebih memahami strategi manajemen sumber daya manusia yang mungkin digunakan untuk suatu bisnis perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Bandung Ahmad Yani yang beralamatkan di Jl. Ahmad Yani No.252, Kacapiring, Kec. Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat 40112, yang berdiri pada tanggal 1 Februari 2021. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Ahmad Yani, dan terdapat ada 60 karyawan yang bekerja di kantor tersebut. Karyawan-karyawan tersebut terdiri dari berbagai posisi, mulai dari teller, *customer service*, *marketing*, hingga manajer. Perusahaan ini memiliki berbagai layanan perbankan syariah yang dapat memenuhi kebutuhan nasabah. Layanan tersebut meliputi (a) Simpanan: BSI Kantor Cabang Bandung Ahmad Yani menawarkan berbagai jenis simpanan syariah, antara lain tabungan, giro, dan deposito, (b)

Pembiayaan: BSI Kantor Cabang Bandung Ahmad Yani menawarkan berbagai jenis pembiayaan syariah, antara lain pembiayaan konsumen, pembiayaan modal kerja, dan pembiayaan investasi, (c) Transfer: BSI Kantor Cabang Bandung Ahmad Yani melayani transfer antar bank, transfer antar rekening BSI, dan transfer internasional, (d) Pembayaran: BSI Kantor Cabang Bandung Ahmad Yani melayani pembayaran tagihan listrik, air, telepon, internet, dan tagihan lainnya, (e) Perbankan syariah lainnya: BSI Kantor Cabang Bandung Ahmad Yani juga melayani berbagai layanan perbankan syariah lainnya, antara lain pembukaan rekening tabungan, pembukaan rekening giro, pembukaan rekening deposito, pembuatan kartu ATM, dan penarikan tunai.

Peneliti melakukan mini survei pada 5 karyawan dengan masing-masing 9 pertanyaan pada PT. BSI Tbk Kantor Cabang Bandung Ahmad Yani, hasilnya yaitu 4 orang mengatakan bahwa fasilitas kerja sudah memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas, 3 orang mengatakan bahwa hubungan kerja dengan atasan ataupun rekan kerja sudah baik dan harmonis, 4 orang mengatakan bahwa mereka sudah mendapatkan ketenangan kerja tanpa kebisingan, 4 orang mengatakan bahwa mereka sudah memahami tentang norma kerja, 5 orang mengatakan bahwa mereka sudah menyadari disiplin kerja itu penting untuk meningkatkan kinerja, 4 orang mengatakan bahwa mereka termotivasi untuk disiplin dalam bekerja karena ingin mencapai tujuan perusahaan, 3 orang mengatakan bahwa tujuan pemberian *reward* di perusahaan sudah jelas dan terukur, 4 orang mengatakan bahwa jenis *reward* yang diberikan oleh perusahaan sudah bisa memenuhi kebutuhan, 4 orang mengatakan bahwa

jenis *reward* yang diberikan oleh perusahaan sudah bisa memenuhi kebutuhan, dan 5 orang mengatakan bahwa *reward* dapat meningkatkan kinerja.

Selain melakukan wawancara awal kepada 5 orang karyawan pada PT. BSI Tbk Kantor Cabang Bandung Ahmad Yani, peneliti melakukan wawancara awal juga kepada staff personalia, hasilnya yaitu beliau mengatakan bahwa fasilitas kerja sudah memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas karyawan, hubungan kerja dengan atasan/rekan kerja belum seluruhnya dikatakan baik dan harmonis, karyawan sudah mendapatkan ketenangan kerja tanpa kebisingan, karyawan masih ada yang belum dapat memahami tentang norma kerja, karyawan sudah menyadari disiplin kerja itu penting untuk meningkatkan karyawan namun masih ada saja karyawan yang tidak acuh dengan disiplin kerja tersebut, karyawan masih ada saja yang belum termotivasi untuk disiplin dalam bekerja untuk mencapai tujuan dari perusahaan, tujuan pemberian *reward* diperusahaan sudah jelas dan terukur, jenis *reward* yang diberikan oleh perusahaan masih menjadi persoalan karena masih adanya karyawan yang komplain, ketika karyawan mendapatkan *reward* itu bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Setelah melakukan wawancara awal dengan para karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Ahmad Yani dengan hasil yang mungkin baik untuk setiap variabel dan didukung oleh data yang tidak konsisten. Perusahaan tersebut telah menyetujui penelitian terhadap penyebab yang muncul dalam bisnis mereka dan jika memungkinkan peneliti akan melakukan pencarian solusi untuk masalah saat ini.

Selain itu, ada beberapa hasil penelitian sebelumnya menemukan bahwa variabel mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yaitu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Andrew M.C. Mamesah, Lotje Kawet & Victor P.K. Lengkong (2016), Maftri Yuliana, Leonardo Budi Hasiholan & Edward Gagah (2017), dan Donny Adhita Rizaldi (2019). Namun pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fidyah Yuli Ernawati, Rokhmad Budiyono & Agung Siswanto (2019), Nailul Muna & Sri Isnowati Jesya (2022), dan Natalia Maria christie Pangaila, O. Nelwan & Victor P. K. Lengkong (2022) menemukan bahwa variabel mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan *reward* tidak berpengaruh (negatif) terhadap kinerja. Kesimpulannya yaitu adanya perbedaan dari hasil penelitian sebelumnya, yang dimana ini bisa diangkat sebagai sebuah identifikasi masalah dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti kali ini.

Dengan demikian, **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan”** menjadi sebuah judul dalam penelitian kali ini.

## **B. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti dapat mengidentifikasi masalahnya sebagai berikut.:

1. Adanya perbedaan data antara hasil wawancara dengan fakta yang sebenarnya;
2. Adanya inkonsistensi dari hasil penelitian terdahulu.



Berdasarkan temuan dari masalah tersebut, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. BSI Tbk Kantor Cabang Bandung Ahmad Yani?
2. Apakah Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. BSI Tbk Kantor Cabang Bandung Ahmad Yani?
3. Apakah *Reward* mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. BSI Tbk Kantor Cabang Bandung Ahmad Yani?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan *Reward* mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. BSI Tbk Kantor Cabang Bandung Ahmad Yani?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun maksud atau tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. BSI Tbk Kantor Cabang Bandung Ahmad Yani;
2. Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. BSI Tbk Kantor Cabang Bandung Ahmad Yani;
3. Pengaruh *Reward* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. BSI Tbk Kantor Cabang Bandung Ahmad Yani;

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan *Reward* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. BSI Tbk Kantor Cabang Bandung Ahmad Yani.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan agar bisa bermanfaat untuk:

- a. Membantu berkontribusi untuk menghasilkan penelitian ilmiah dalam bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia;
- b. Memberikan pemahaman dan pengetahuan baru kepada penulis dalam teori dan praktik tentang Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, *Reward* dan Kinerja Karyawan;
- c. Sebagai dasar untuk studi perbandingan dan acuan untuk penelitian selanjutnya yang serupa dikemudian hari;
- d. Menambah referensi penelitian ilmiah tentang pembahasan pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Penulis

Untuk memenuhi salah satu syarat agar bisa memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi

dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

b. Bagi Fakultas dan Universitas

Penelitian ini memberikan literatur dan referensi baru bagi mahasiswa yang berencana melakukan penelitian terkait di masa depan.

c. Bagi Perusahaan atau Instansi terkait

Memberikan gagasan yang dapat digunakan untuk mengevaluasi perusahaan tentang pentingnya Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan *Reward* serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

d. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat membantu pembaca yang akan melakukan penelitian serupa, juga sebagai informasi atau rujukan serta referensi tentang Pengaruh Lingkungan kerja., Disiplin Kerja dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan.