BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam melakukan kegiatan usaha, suatu perusahaan ataupun organisasi usaha sangat memerlukan adanya karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan segala fungsi dari perusahaan. Untuk memenuhi pencapaian berawal dari perusahaan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, karyawan yang memenuhi kriteria yang sudah ditentukan oleh perusahaan berarti mempunyai karakter yang baik, dan mempunyai kemampuan dalamsegala bidang, mampu bekerja sama dengan orang lain, dan memiliki wawasan yang luas, maka karyawan tersebut telah dimiliki perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan unsur aktif terpenting didalam perusahaankarena sumber daya manusia juga merupakan aset dalam mengelolah sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa merupakan kunci keberhasilan perusahaan untuk beradaptasi dan bertahan dalam waktu yang lama. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Karena sumber daya yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik dan menghasilkan karyawan yang terampil.

Permasalahan yang dihadapi oleh beberapa perusahaan-perusahaan biasanya adalah kurang adanya semangat karyawan dalam memberikan hasil kinerja yang baik. Dan salah satu faktor yang dapat membuat karyawan menjadi semangat dalam melakukan kinerja adalah lingkungan kerja dan pemberian reward yang mendukung. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti ke PT.BFI Finance Indonesia, Tbk. Cabang sunter terdapat permasalahan-permasalahan, permasalahan tersebut adalah lingkungan kerja dan pemberian reward yang tidak mendukung, sehingga karyawan menjadi kurang semangat dan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Perusahaan atau organisasi dapat dikatakan berhasil apabila kinerja yang telah dicapai karyawan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut (Mangkunegara. 2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai

Pengaruh Lingkungan.., Saribudi Hia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Agar kinerja karyawan dapat meningkat maka dibutuhkan lingkungan kerjayang baik. Lingkungan kerja harus baik dan kondusif, karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membuat pegawai merasa nyaman dan betah berada diruangan, merasa senang dan bersemangat dalam melaksanakan kegiatan atau tugasnya.

Menurut (Agus Ahyari, 1994) lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Selain lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, reward menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian reward (penghargaan) terhadap karyawan yang berprestasi atau berkemampuan lebih dalam menyelesaikan tugasnya, maka akan membuat karyawan lebih giat dalam bekerja, karena dengan adanya reward (penghargaan) maka pegawai atau karyawan merasa hasil kerjanya di apresiasi serta dapat membuat semangat kerjanya meningkat untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Menurut (A. D. Nugroho, 2015) reward adalah sebuahbentuk apresiasi kepada suatu prestasi yang diberikan dalam bentuk material ataupun ucapan oleh pihak perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja baik dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

PT. BFI Finance Indonesia, Tbk yang didirikan pada 1982 sebagai PT. Manufacturer Hanover Leasing Indonesia. Kegiatan operasional BFI Finance pada dasarnya mencakup beberapa jenis keuangan yaitu, modal kerja, investasi, kebutuhan konsumtif seperti biaya pernikahan, renovasi rumah, keburuhan pendidikan, wisata pembelian mesin dan alat, penyewaan dan pengembangan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM). Kegiatan usaha pada dasarnya meliputu 3 jenis pembiayaan yaitu pembiayaan modal kerja, investasi dan multi

Pengaruh Lingkungan.., Saribudi Hia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022

guna, pembiayaan sales lease back, pembiayaan tanpa aguna.

Berdasarkan keterangan karyawan salah satu PT. BFI Finance Indonesia pada saat wawancara menyebutkan bahwa perusahaan kesulitan dalam menilai karyawan yang berprestasi karena lingkungan kerja dan pemberian reward yang tidak mendukung, sehingga karyawan menjadi kurang semangat dan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Berikut adalah data Reward dari PT. BFI Finance Indonesia, Tbk. Cabang Sunter pada dua tahun terakhir dapat dilihat dari table berikut ini:

Tabel 1. 1 Reward PT. BFI Finance Indonesia, Tbk. Cabang Sunter

Tahun	Target Perusahaan (perbulan)	Target Terpenuhi (perbulan)	Target tidak terpenuhi (perbulan)	Jumlah Karyawan	Target Reward	Presentase reward
2020	Rp 750.000.000	Rp 350.000.000	Rp 400.000.000	49 orang	Rp 350.000.000	46%
2021	Rp 750.000.000	Rp 450.000.000	Rp. 300.000.000	49 Orang	Rp 450.000.000	60%

Sumber: PT. BFI Finance Indonesia Tbk (2020-2021)

Tabel diatas menunjukkan pencapaiian target karyawan perusahaan PT. BFI Finance Indonesia, Tbk. Cabang Sunter dari Tahun 2020 terdapat penurunan dari target karyawan perusahaan yang terpenuhi, dimana total target perusahaan yang sudah terpenuhi sebesar Rp. 350.000.0000 untuk 49 orang karyawan dalam sebulan. Sedangkan yang tidak terpenuhi tahun 2020 sebesar Rp. 400.000.000. Dan ditahun 2021 mengalami kenaikan pencapaian dari target karyawan perusahaan yang terpenuhi, dimana total target yang sudah terpenuhi sebesar Rp. 450.000.000 untuk 49 orang karyawan dalam sebulan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka peneliti ini mengambil judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT.BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Sunter**

Pengaruh Lingkungan.., Saribudi Hia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022

1.2. Rumusan Masalah

Sebagai halnya sudah dijelaskan diatas, permasalahan tersebut dapat diindetifikasi terkait dengan penelitian tentang pengaruh lingkungan dan kinerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia, Tbk. Cabang Sunter.

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadapap kinerja karyawan di PT. BFI Finance Indonesia, Tbk. Cabang Sunter.
2. Apakah terdapat pengaruh Reward terhadapap kinerja karyawan di PT. BFI Finance Indonesia, Tbk. Cabang Sunter.
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan Reward terhadapap kinerja karyawan di PT. BFI Finance Indonesia, Tbk. Cabang Sunter.

1.3. Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian harus ada tujuan agar penelitian yang dilaksanakan mempunyai arah sesuai dengan apa yang diinginkan. Adapun tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. BFI Finance Indonesia, Tbk. Cabang Sunter.
2. Untuk mengetahui pengaruh reward terhadap kinerja karyawan di PT. BFI Finance Indonesia, Tbk. Cabang Sunter.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Reward terhadap kinerja karyawan di PT.BFI Finance Indonesia, Tbk. Cabang Sunter

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat bagi akademis

   Sebagai bahan referensi dan menambah ilmu pengetahuan di bidang ekonomi khususnya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia secaraumum yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan reward terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi professional

   Memberikan informasi tentang lingkungan kerja dan reward terhadap

Pengaruh Lingkungan.., Saribudi Hia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022

kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang kinerja karyawan dan lingkungan kerja PT. BFI Finance Indonesia, Tbk. Cabang Sunter.

3. Manfaat bagi regulator

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi menjadi masukkan dan pertimbangan ketika merancang kebijakan dan peraturan lingkungan kerja untuk kinerja karyawan.

1.5. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu fokus dalam lingkungan kerja (penerangan, suhu udara, ruang kerja, keamanan, dan hubungan karyawan), fokus dalam reward (upah, gaji, insentif, penghargaan, dan promosi), dan kinerja karyawan (kualitas kerja, kuantitas kerja, kehadiran, kemampuan berkerja sama) di PT. BFI Finance Indonesia, Tbk.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori mengenai variable-variabel dan hal-hal yang ada dalam penelitian, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metode analisis data.

Pengaruh Lingkungan.., Saribudi Hia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan isi pokok dari penelitian yang berisi deskripsi objek penelitian, analisis data, pembahasan dan implementasi hasil penelitian sehingga dapat diketahui hasil analisis yang diteliti mengenai hasil hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan atau hasil analisis.