

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era modernisasi seperti yang terjadi di jaman sekarang, perkembangan dunia usaha yang dilihat dengan adanya kompetisi bisnis yang sangat ketat serta keadaan lingkungan yang tidak stabil serta semakin tidak bisa diprediksi, menjadikan semua bidang usaha baik bagi usaha swasta maupun pelayanan yang dilakukan oleh pemerintah dituntut untuk terus melakukan pengembangan sumber daya manusia, teknologi serta manajerial supaya dapat mewujudkan keunggulan yang memiliki daya saing guna menghadapi tuntutan perkembangan jaman dan sebagai upaya menyusun langkah-langkah yang strategis guna mengantisipasi segala perubahan yang terjadi sehingga perusahaan tetap bisa menjalankan kegiatan usahanya dengan stabil.

Oleh karenanya sebuah organisasi dituntut untuk betul-betul memberi perhatian yang mendalam mengenai sumber daya manusianya. Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya sangat dipengaruhi oleh kinerja dari SDM yang dimiliki. Kinerja karyawan mencakup kualitas serta kuantitas termasuk di dalamnya adalah kemampuan mereka dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Pihak manajemen akan mengoptimalkan kinerja yang terbaik sebuah dari para karyawan terutama bagi perusahaan yang bergerak dalam kegiatan melayani kepentingan masyarakat umum sehingga perusahaan akan memiliki daya saing yang sesuai dengan harapan dan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat. Supaya mencapai keadaan serta tuntutan yang ada, manajemen perusahaan berusaha dengan

melakukan berbagai kegiatan dalam rangka memperbaiki kinerja karyawan supaya bisa menghasilkan kinerja yang lebih maksimal dan optimal.

Manusia merupakan satu-satunya makhluk ciptaan Tuhan YME yang mempunyai berbagai pemikiran, berbagai perasaan, banyak harapan, serta mempunyai berbagai kebutuhan dasar yang begitu beragam dibandingkan dengan apa yang dimiliki oleh makhluk lainnya. Begitupun dengan apa yang dimiliki oleh karyawan perusahaan yang memiliki berbagai kebutuhan hidup yang beraneka ragam serta bermacam keinginan yang hendak mereka penuhi. Segala hal yang menjadi kebutuhan mereka perlu difokuskan dan posisikan sebagai sesuatu yang dapat memberikan dorongan dalam mengerjakan pekerjaan mereka.

Lingkungan pekerjaan memiliki pengaruh yang sangat besar dalam bagi peningkatan kinerja karyawan sebuah perusahaan. Kondisi lingkungan menjadi salah satu faktor yang dapat menciptakan kenyamanan dan konsentrasi dalam bekerja. Sehingga lingkungan kerja mampu membentuk kualitas dari kinerja karyawan misalnya kerjasama, kedisiplinan, serta komunikasi (Sriharmiati dkk, 2018:1). Hasil penelitian dari Kertawijaya dkk (2019) menyebutkan jika di perusahaan terdapat kondisi yang baik, akan menjadikan lingkungan kerja tersebut mampu memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja dari para karyawannya, hal ini akan terjadi jika lingkungan kerja perusahaan tersebut dalam keadaan yang tenang, harmonis, serta nyaman.

Kepemimpinan juga termasuk dalam faktor yang mampu memberikan efek yang positif bagi kinerja karyawan. Pada saat ingin menganalisis perihal kepemimpinan, maka yang kita analisa adalah bagaimana kepemimpinan yang ada dalam perusahaan. Seorang pemimpin dalam perusahaan, dibutuhkan untuk dapat mengelola bawahannya supaya para karyawan dapat

melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah ditargetkan oleh manajemen perusahaan. Hasil penelitian dari Widiastuti (2017) menyebutkan bahwa variabel dari kepemimpinan mampu memberikan efek yang kuat terhadap kinerja bagi para karyawan, dalam hal ini kepemimpinan yang memiliki dimensi mampu mengarahkan serta mampu memberikan dukungan terhadap tim.

Hal lain yang mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah adanya *reward* yang diberikan perusahaan untuk mendorong semangat kerja karyawan. Pemberian *reward* menjadi suatu langkah yang dapat difokuskan oleh pihak manajemen ketika ingin melakukan upaya peningkatan kinerja karyawannya. Tujuan atas adanya *reward* adalah untuk menjaga tingkat produktivitas karyawan dapat terjaga serta para karyawan mampu memiliki kinerja yang semakin baik lagi. Dalam penetapan *reward* perusahaan harus memiliki skema yang jelas serta berbasis pada pencapaian kinerja karyawan, supaya kegiatan pemberian *reward* tersebut betul-betul akan mendongkrak hasil kerja para individu maupun kinerja secara keseluruhan juga akan meningkat. Hasil penelitian dari Indah dkk (2019) menyebutkan bahwa pemberian *reward* menjadi alternatif usaha yang dapat dilakukan supaya karyawan dapat memberikan kontribusi kinerja yang lebih maksimal.

PT Angkasa Pura Logistics Surabaya adalah sebuah perusahaan yang mengurus transportasi dan pengiriman barang. Sebagai salah satu perusahaan yang mengedepankan ketepatan waktu dalam proses pengawasan dan pengiriman barang PT Angkasa Pura Logistics Surabaya harus terus memperbaiki kinerjanya supaya mampu melayani masyarakat luas dengan lebih optimal. Peningkatan kinerja perusahaan dapat dilakukan dengan melakukan peningkatan kinerja dari para karyawan. Untuk itu

diambil judul penelitian ini “**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANGKASA PURA LOGISTIC SURABAYA.**”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan *Reward* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Logistics Surabaya?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Logistics Surabaya?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Logistics Surabaya?
4. Apakah *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Logistics Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan *Reward* terhadap PT Angkasa Pura Logistics Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Logistics Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Logistics Surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Logistics Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Semoga apa yang akan dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini akan berguna bagi dunia akademisi maupun dunia praktisi terutama yang terkait dengan pengembangan Sumber Daya Manusia:

1.4.1 Manfaat Akademis

1. Memberikan kontribusi bagi dunia pendidikan, antara lain melalui dijadikannya sebagai rujukan dalam mengembangkan teori maupun sebagai bahan studi kasus terkait ilmu MSDM.
2. Sebagai tambahan bahan bacaan yang bisa menambah keilmuan dari para pembacanya, serta dapat juga dijadikan sebagai dasar pembandingan bagi penelitian lain yang masih terkait dengan penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Mampu sumber informasi untuk pihak perusahaan dalam usaha meningkatkan Kinerja Karyawan agar karyawan lebih bersemangat serta menjadi lebih termotivasi dalam bekerja.
2. Membantu pihak perusahaan apabila ingin meningkatkan kinerja dari masing-masing karyawannya demi meraih apa yang sdh menjadi tujuan dari pendirian perusahaan .