

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi publik, lembaga keuangan seperti bank atau perusahaan. Sumber Daya Manusia ini merupakan aset organisasi sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan mereka untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. (Rugian, Tewel, and Rita N. Taroreh 2019)

Nitisemito, "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi para pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung". Sedarmayanti, Dari sini dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala

sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Jadi lingkungan kerja di sini merupakan faktor yang penting dan besar pengaruhnya bagi perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. (Utama, 2018).

Menurut Moorhead dan Griffin (2014) reward atau penghargaan meliputi berbagai rangsangan yang telah disediakan oleh perusahaan untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan yang diberikan dapat memberikan kepuasan terhadap kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh para karyawan, pemberian reward ini juga bisa dapat merangsang atau termotivasi para karyawan agar bekerja lebih giat lagi. Reward adalah insentif yang berkaitan dengan hal positif seperti bayaran yang lebih atas dasar untuk meningkatkan produktivitas para karyawan dalam mencapai keunggulan yang kompetitif. (Simamora, Suci, 2020).

Melalui gaya kepemimpinan, diharapkan motivasi kerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja karyawan disini adalah harapan-harapan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Daya penggerak yang memotivasi kerja itu tergantung dari harapan yang diperoleh. Jika harapan menjadi kenyataan, maka karyawan akan cenderung meningkat kualitasnya. Menurut Victor H Vroom (teori harapan) dalam Robbins (2007:67) menyatakan bahwa kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu tergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil tertentu serta pada daya tarik hasil tersebut bagi individu. Jadi motivasi kerja karyawan tergantung pada seberapa besar pekerjaan tersebut dapat memenuhi harapannya. Menurut Robbins (2007:173) perilaku pemimpin akan memberikan motivasi sepanjang membuat bawahan merasa butuh kepuasan dalam pencapaian kinerja yang efektif dan menyediakan ajaran, arahan, dukungan dan penghargaan yang diperlukan dalam kinerja efektif. Robert House dalam Robbins (2007:173) mengenali empat perilaku pemimpin, yaitu yang berkarakter direktif, berkarakter suportif, berkarakter

partisipatif dan berorientasi prestasi.(Syaiyid,2013).

Cemal et al. (2012) menyatakan motivasi kerja adalah proses penentuan seberapa banyak tindakan atau usaha yang dicurahkan dalam melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan. Dimana motivasi yang rendah membuat karyawan memiliki kinerja yang buruk dan sebaliknya motivasi yang tinggi akan membuat karyawan mempunyai kinerja yang optimal. Funso et al.(2016) menyatakan bahwa diperlukan suatu motivator bagi karyawan itu sendiri untuk memenuhi kebutuhan fisik dan non fisik, maka karyawan akan bersedia bekerja dan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Chaudhary and Sharma (2012), motivasi karyawan berarti proses dimana organisasi menginspirasi karyawan dengan bentuk imbalan, bonus, dll untuk mencapai tujuan organisasi. (Riana,2017) Dengan adanya latar belakang diatas saya akan meneliti “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,REWARDS DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Se jauh mana pengaruh Lingkungan Kerja secara signifikan terhadap Motivasi Kerja?
2. Se jauh mana pengaruh Reward secara signifikan terhadap Motivasi kerja?
3. Se jauh mana pengaruh Gaya Kepemimpinan secara signifikan terhadap Motivasi Kerja?
4. Se jauh mana pengaruh Lingkungan Kerja, *rewards* dan gaya Kepemimpinan secara signifikan bersama-sama terhadap Motivasi Kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui se jauh mana pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap motivasi kerja
2. Untuk mengetahui se jauh mana pengaruh reward secara signifikan

terhadap motivasi kerja

3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap motivasi kerja
4. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, reward dan gaya kepemimpinan secara signifikan simultan terhadap motivasi kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai literature, referensi, dan mendukung penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian tentang Lingkungan Kerja, *Reward* dan Gaya Kepemimpinan dan dampaknya terhadap Motivasi Kerja

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi tentang Lingkungan Kerja, *Reward* dan Gaya Kepemimpinan dan pengaruh terhadap Motivasi Kerja, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan agar dapat lebih efisien dalam meningkatkan kualitas perusahaan