

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Permintaan Properti komersial pada triwulan 1-2022 menunjukkan peningkatan secara tahunan. Indeks permintaan property komersial triwulan 1-2022 tercatat tumbuh sebesar 1,19% (yoy), lebih tinggi dibandingkan 1,01% (yoy) pada triwulan 1V-2021 maupun triwulan 1-2021 yang relative tidak berubah sebesar 0,00% (yoy). Peningkatan didorong oleh kategori jual yang mengalami peningkatan sebesar 1,16% (yoy), lebih tinggi dibandingkan 0,96% (yoy) pada triwulan sebelumnya, karena ada perbaikan permintaan pada segmen lahan industry dan segmen *warehouse complex* khususnya di wilayah Jabodetabek sejalan dengan adanya *recovery* serta ekspansi bisnis oleh perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan data center dari dalam negeri, Korea dan China. Sementara itu pada kategori sewa, permintaan property komersial pada triwulan 1-2022 tetap tumbuh namun tidak setinggi triwulan sebelumnya yaitu tercatat 7,54% (yoy) lebih rendah dibandingkan 10,41%, (yoy) pada triwulan IV-2021. Perlambatan tersebut disebabkan permintaan pada segmen *convention hall* yang tidak setinggi periode sebelumnya dan khususnya segmen hotel yang cenderung melambat pada awal tahun sejalan dengan pola historis bisnis selama 3 tahun terakhir dan dampak kasus varian Omicron pada Februari-Maret 2022 (<https://www.bi.go.id>, 2022).

Pada organisasi dalam melaksanakan kegiatan guna mencapai tujuan organisasi terdapat beberapa faktor yang saling berkaitan dan memberikan pengaruh. Salah satu faktor yang menjadi penggerak roda organisasi yaitu faktor sumber daya manusia, maka dari itu organisasi diberikan tanggungjawab untuk mengelola dan memaksimalkan sumberdaya manusia (Sazly & Permana, 2020). Tata kelola sumberdaya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lainnya seperti modal karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan tenaga kerja yang handal dan dapat menjalankan tugasnya secara maksimal serta memiliki tanggungjawab yang dapat memberikan efektifitas organisasi sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. Sumberdaya manusia berperan penting karena dapat menjalankan serta mengsinergikan sumberdaya manusia lainnya guna mencapai tujuan organisasi. Pada pengelolaan sumberdaya manusia, jika suatu individu dalam organisasi dapat menjalankan fungsinya secara efektif (Sazly & Permana, 2020).

Tata kelola pemaksimalan sumberdaya manusia tidak terlepas dari faktor tenaga kerja. Organisasi harus dapat mampu memiliki karyawan dengan kinerja yang sesuai kebutuhan organisasi, sehingga keberlangsungan suatu organisasi ditentukan dari keberhasilan kinerja karyawan. Menurut Edison (2016) “kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh organisasi baik tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Kinerja juga dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan mampu menerapkan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu pelaku usaha *property* yang ada di Purwokerto, Kabupaten Banyumas adalah Shappire Group Purwokerto. Berbasis di Purwokerto – Jawa Tengah, PT Sapphire Sukses tumbuh menjadi perusahaan terkemuka yang melahirkan aneka layanan bermutu dibawah merk Sapphire Grup. Apresiasi masyarakat atas pelayanan yang maksimal pada masyarakat pada bidang *property* dari tahun 2007, memberikan motivasi organisasi untuk mengembangkan industri dan jasa. Pelaksanaan usaha PT Sapphire Sukses bersumber pada keyakinan atas nilai-nilai yang dirumuskan dalam spirit Duta Sukses untuk tujuan akhir menggapai Barokah. Duta merupakan akronim dari Doa, Usaha dan Tawakal. Spesialisasi kegiatan Sapphire Grup adalah *real estate developer, housing agent, contractor, property*(<https://id.linkedin.com/company/sapphire-grup>).

Berdasarkan hasil survei dengan cara wawancara yang telah dilakukan pada perwakilan karyawan Shappire Group Purwokerto (2022), terdapat beberapa fenomena yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Fenomena pertama yaitu mengenai lingkungan kerja yang di mana kurangnya rasa kebersamaan antar karyawan dan terkadang terjadi perselisihan antar karyawan. Fenomena kedua yaitu mengenai penghargaan kerja yang dimana karyawan merasa penghargaan kerja yang diberikan belum sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan, karyawan merasa perusahaan kurang memberikan apresiasi atas prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawannya. Fenomena ketiga yaitu terkait dengan kepuasan kerja yang dimana target kerja yang tinggi tidak dibarengi oleh bonus yang tinggi sehingga karyawan merasa kurang puas

dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil survei tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang kinerja kinerja karyawan Shappire Group Purwokerto, dengan dugaan sementara variabel yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut adalah lingkungan kerja, penghargaan kerja dan kepuasan kerja.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Berdasarkan hasil survei dengan wawancara yang telah dilakukan pada perwakilan karyawan Shappire Group Purwokerto (2022), terdapat fenomena lingkungan kerja yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, fenomena mengenai lingkungan kerja yaitu kurangnya rasa kebersamaan antar karyawan dan terkadang terjadi perselisihan antar karyawan. Menurut Sedarmayanti, (2017) lingkungan kerja merupakan alat pendukung atau penunjang, kondisi yang dihadapi, kondisi sekitar karyawan yang dimana seorang karyawan, metode kerjanya, serta pengelolaan kerjanya baik secara individu ataupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dengan peralatan kerja yang memadai serta hubungan kerja yang rukun antar sesama karyawan ataupun dengan atasan akan menghasilkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, sedangkan apabila suasana lingkungan kerja tidak baik dan tidak menunjang kinerja, dapat menyebabkan karyawan merasa sulit untuk berkonsentrasi serta hubungan kerja tidak baik akan memberikan dampak pada penurunan kinerja (Sinambela, 2018).

Hasil penelitian terkait lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya penelitian yang dilakukan oleh

Kartawijaya, dkk (2019), Nurlaela & Trianasari, (2021), Sazly & Permana, (2020), Ende & Firdaus, (2021), Yuliantari & Prasasti, (2020), Sadewo, dkk (2021), Putri dkk (2019) dan Sari, dkk (2021) memperoleh hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda di peroleh dari penelitian Suparman, (2020), Ahmad, (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja yaitu penghargaan kerja. Berdasarkan hasil survei dengan wawancara yang telah dilakukan pada perwakilan karyawan Shappire Group Purwokerto (2022), terdapat beberapa fenomena mengenai penghargaan yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, fenomena mengenai penghargaan kerja yaitu karyawan merasa penghargaan kerja yang diberikan belum sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan, karyawan merasa perusahaan kurang memberikan apresiasi atas prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawannya. Menurut Fahmi (2016) *reward* adalah pemberian balas jasa kepada pegawai atas hasil kinerja yang telah ia lakukan, secara financial ataupun non financial. Perusahaan di tuntut untuk dapat memenuhi beberapa kriteria sumber daya manusia yang sesuai, salah satunya dengan memberikan penghargaan (Suhartini, 2018). Penghargaan berperan penting guna memberikan dorongan kerja pada karyawan agar dapat memberikan hasil kerja yang lebih baik lagi (Wirawan & Afani, 2018) dengan diberikan penghargaan karyawan akan lebih memprioritaskan dan mengutamakan kualitas kerja serta bertanggungjawab

atas pekerjaan yang telah dilakukan (Emita & Utomo, 2019). Penghargaan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. penghargaan berkaitan erat dengan dorongan motivasi karyawan (Permatatiwi, 2019).

Hasil penelitian terkait penghargaan terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Kartawijaya, dkk (2019), Bakti, (2022), Ferdinand & Satibi, (2021), Rezani & Chaeriah, (2020), Swarto & Japlani, (2019), Noor, dkk (2020) dan Kumari, dkk (2021) memperoleh hasil penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda diperoleh dari penelitian Aini & Frianto, (2020), Maulidiyah, (2020), memperoleh hasil bahwa penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja. Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan pada perwakilan karyawan Shappire Group Purwokerto (2022), terdapat fenomena kepuasan kerja yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, fenomena terkait dengan kepuasan kerja yaitu karyawan merasa target kerja yang tinggi tidak dibarengi oleh bonus yang tinggi sehingga karyawan merasa kurang puas dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan kondisi yang bersifat positif dari diri karyawan yang melingkupi perasaan senang dan perilaku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa bersyukur dalam memperoleh salah satu instrument nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan

tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif (Eliyana dkk., 2019). Kepuasan kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan efektif. Karyawan harus merasa nyaman saat bekerja dan dihargai oleh perusahaan agar dapat mengembangkan segala potensi yang mereka miliki. Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan mereka terhadap pekerjaan yang dimiliki (Triadi & Ekawaty, 2021).

Hasil penelitian terkait kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Triadi & Ekawaty, (2021), Nurlaela & Trianasari, (2021), Juwita & Permatayuny, (2021), Efendy & Suwarmanayasa, (2021), Azhari, dkk (2021), Adha, dkk, (2019), Egenius, dkk (2020), dan Destari, dkk (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda diperoleh oleh Adiyasa, (2019), Yanuar, (2020) yang dimana kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Kartawijaya, dkk, (2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja & *Reward* terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini adalah jenis penelitian pengembangan, dengan penambahan satu variabel bebas lainnya yaitu variabel kepuasan kerja, diambil dari jurnal acuan Azhari, dkk (2021), yang berjudul “Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan” karena pada penelitiannya terbukti kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Alasan peneliti melakukan pengembangan dikarenakan hasil pengaruh lingkungan kerja dan *reward* pada penelitian Kartawijaya, dkk, (2019) yang berjudul “Pengaruh

Lingkungan Kerja & *Reward* terhadap Kinerja Karyawan”, hanya mempengaruhi kinerja sebesar 14,6%. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dan mengambil judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Penghargaan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Shappire Group Di Purwokerto”**.

## **B. Perumusan Masalah**

1. Apakah lingkungan kerja, penghargaan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah penghargaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

## **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang akan diteliti lebih terfokuskan pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi pada variabel bebas, variabel (X1) lingkungan kerja, variabel (X2) penghargaan kerja, (X3) kepuasan kerja dan variabel (Y) adalah kinerja karyawan.
2. Responden adalah karyawan Shappire Group di Purwokerto.
3. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 15 Februari 2022- 15 Agustus 2022.

## **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisa lingkungan kerja, penghargaan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Shappire Group Purwokerto.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Shappire Group Purwokerto.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisa penghargaan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Shappire Group Purwokerto.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Shappire Group Purwokerto.

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian dapat dijadikan tambahan ilmu pengetahuan bagi akademisi terutama mengenai lingkungan kerja, penghargaan kerja dan kepuasan kerjaterhadap kinerja karyawan.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Pimpinan Shappire Group Purwokerto**

Penelitian ini bertujuan untuk menambah informasi bagi organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan di Shappire Group Purwokerto.

#### **b. Karyawan Sapphire Group Purwokerto**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan Sapphire Group Purwokerto.