

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Setiap perusahaan memiliki berbagai macam bagian penting untuk menunjang berlangsungnya kegiatan perusahaan dan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan salah satunya Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam perusahaan meliputi orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha. Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam organisasi, termasuk dalam berjalannya suatu perusahaan. Baik dan tidak baiknya citra perusahaan tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) juga sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Dalam usahanya memanfaatkan Sumber Daya Manusia secara optimal, maka perusahaan harus bisa memotivasi kerja karyawannya agar dapat bekerja dengan maksimal. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan dorongan untuk memacu motivasi kerja karyawan.

Salah satu tugas perusahaan agar karyawannya memiliki kinerja yang baik yaitu perusahaan harus memperhatikan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan terus berusaha mengarahkan, membina, dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh karyawan di dalam bekerja. Di era saat ini, banyak perusahaan yang melakukan hal tersebut baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara (BUMN).

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah badan usaha yang seluruhnya atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan (berdasarkan UU Republik Indonesia No.19 Tahun 2003). BUMN berasal dari kontribusi dalam perekonomian Indonesia yang berperan menghasilkan barang dan jasa guna mewujudkan kesejahteraan rakyat. Semua lapisan masyarakat mengharapkan adanya manfaat nyata, yang dikelola seperti swasta dan pengendalian oleh negara. Untuk fungsi BUMN sendiri sama seperti badan usaha yang lainnya yaitu terdapat beberapa fungsi yang perlu diketahui, untuk tujuan utama dari fungsi tersebut yaitu untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Salah satu perusahaan BUMN di Indonesia yang melakukan hal tersebut yaitu PT. Pos Indonesia (Persero). PT. Pos Indonesia (Persero) adalah salah satu BUMN yang bergerak di bidang jasa pelayanan. Perkembangan PT. Pos Indonesia mulai diatur sejak tahun 1746, yaitu dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk. Mengamati perkembangan zaman di mana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1978 berubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan pada tahun 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Pos Indonesia (Persero). PT. Pos Indonesia memiliki tugas pokok menyelenggarakan jasa pos dan giro untuk umum dalam dan luar negeri yang meliputi jasa pos, jasa giro, jasa keuangan dan jasa keagenan serta usaha-usaha lain yang menunjang jasa pos dan giro sesuai dengan peraturan UU Nomor 38 Tahun 2009. PT. Pos Indonesia (Persero) sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara

(BUMN) di bidang pelayanan jasa logistik memiliki cakupan kegiatan yang luas dan kompleks.

Akhir-akhir ini jasa layanan pengiriman barang di Indonesia semakin meningkat maka memungkinkan PT. Pos Indonesia bersaing dengan perusahaan lain. Untuk mencapainya dibutuhkan kualitas pelayanan yang baik dan stabil serta kerja sama yang solid antara karyawan manajerial maupun non manajerial, sehingga peran dari sumber daya manusia sangat penting sekali. Karena tanpa sumber daya yang berkualitas dikhawatirkan bisa mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan yang dapat merugikan perusahaan. Berikut ini skor *Top Brand Award* jasa kurir Indonesia pada tahun 2022 :

**Tabel 1.1**  
***Top Brand Index* Jasa Kurir di Indonesia 2022**

<b>Jasa Kurir Indonesia</b>	<b><i>Top Brand Indeks</i></b>
PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE)	39.30%
PT. Global Jet Express (J&T)	23.10%
PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI)	11.10%
PT. Pos Indonesia (Pos Indonesia)	8.50%
Dalsel, Hillblom and Lynn (DHL)	6.90%

Sumber : [https://www.topbrand-award.com/top-brandindex/?tbi\\_year=2022&tbi\\_index=top-brand&type=brand&tbi\\_find=Pos%20indonesia](https://www.topbrand-award.com/top-brandindex/?tbi_year=2022&tbi_index=top-brand&type=brand&tbi_find=Pos%20indonesia)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat 5 jasa pengiriman yang masuk kedalam kategori *TOP Brand Index* (TBI) yaitu JNE, J&T, TIKI, Pos Indonesia dan DHL. Dapat dilihat dari *top brand index* yang tertinggi sebesar 39.30% diperoleh oleh JNE, sedangkan *top brand index* yang memiliki nilai rendah yaitu Pos Indonesia dan DHL sebesar 8.50% dan 6.90%.

PT. Pos Indonesia mempunyai pesaing yang sangat kuat dalam pengiriman surat dan barang yaitu DHL.

Pos Indonesia dengan DHL Express Indonesia jalin kerja sama tentang penyaluran kiriman *Express Mail Service* (EMS) ke luar negeri. Perjanjian kerja sama ini untuk meningkatkan layanan *Express Mail Service* (EMS) atau pengiriman dokumen dan barang ke luar negeri. DHL merupakan perusahaan multinasional dalam bidang kurir ekspres dan logistik. DHL hanya melayani pengiriman ke luar negeri melalui jalur udara atau laut lalu disambung dengan pengiriman darat dan DHL tidak melayani pengiriman lokal ataupun antar kota dengan proses cepat, pelacakan status waktu nyata, barang bisa dikirim pada hari yang sama, pembayaran Bea/Pajak bisa pembayaran online. Sedangkan Pos Indonesia merupakan perusahaan lokal, namun Pos Indonesia dapat dipercaya untuk pengiriman paket ke luar negeri. Pos Indonesia dibidang jasa pengiriman kurang baik untuk ke luar negeri. Salah satunya yaitu Pos Indonesia dalam pengiriman waktu bisa sampai 10 hari pengiriman dari Hongkong dan China, sedangkan DHL hanya memerlukan waktu 2-3 hari kerja. Di Pos Indonesia barang harus di ambil ke kantor pos dan tidak bisa antar oleh kurir Pos jika barang melebihi \$75, DHL mengirimkan barang ke penerima langsung. Sebagian besar orang lebih mengenal dan mengingat Pos Indonesia sebagai perusahaan pengiriman surat dan uang bukan sebagai perusahaan pengiriman barang. Pos Indonesia kurangnya sarana promosi sehingga orang jauh lebih mengenal perusahaan swasta lainnya sebagai perusahaan pengiriman barang.

Dari pernyataan tersebut dapat dilihat pos Indonesia masih kurang dapat untuk bersaing dengan kompetitor yang lebih unggul sehingga menyebabkan PT.

Pos Indonesia masih sulit untuk bisa melakukan perubahan-perubahan yang optimal dalam persaingan pengiriman barang dan logistik meskipun jangkauan pengirimannya paling luas. Untuk itu Pos Indonesia harus mempunyai pengelolaan sumber manusia yang baik dan berkualitas agar tercipta sumber daya manusia yang profesional. Berikut ini Tabel Berikut ini Tabel 1.2 data kinerja karyawan PT. Pos Indonesia dari berbagai cabang Kota Bandung :

**Tabel 1.2**  
**Pencapaian Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. Pos Indonesia di**  
**Kota Bandung Tahun 2021-2022**

No.	PT. Pos Indonesia di Kota Bandung	Kinerja Karyawan	
		2021	2022
1	Banda	80%	80%
2	Cilaki	72%	70%

Sumber : HRD PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung, diolah 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dari 2 kantor pusat PT. Pos Indonesia dikota Bandung menunjukkan pencapaian kinerja mengalami penurunan dari tahun 2021 yaitu 72% ke tahun 2022 menjadi 70%, dimana tingkat pencapaian kerjanya lebih rendah dibandingkan dengan PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Banda.

Adanya perhatian dan perbaikan terhadap sumber daya manusia untuk menghasilkan kinerja yang optimal bukan hal yang mudah karena membutuhkan waktu, tenaga, pikiran, materi, dan kerjasama. Apabila pada suatu perusahaan kinerja karyawan rendah akan menimbulkan kegagalan, maka dari itu dibutuhkan penilaian kinerja untuk mengetahui sejauh mana kualitas kerja seorang karyawan.

Berikut Tabel 1.3 data penilaian kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Kota Bandung :

**Tabel 1.3**  
**Sistem Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Kota Bandung**

Klasifikasi	Rentang Nilai
A = Baik Sekali	>100
B+ = Baik +	>97,5-100
B- = Baik -	>85-97,5
C = Cukup	>70-85
D = Kurang	>55-70
E = Nihil	<=55

Sumber : HRD PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung, diolah 2022

Tabel 1.3 merupakan sistem penilaian kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Kota Bandung yang digunakan untuk mengetahui baik atau tidaknya kinerja karyawan dari hasil evaluasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan rata-rata tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan. Berikut Tabel 1.4 mengenai evaluasi kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Kota Bandung pada tahun 2021-2022.

**Tabel 1.4**  
**Evaluasi Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Kota Bandung Tahun 2021-2022**

No.	Tahun	Triwulan	Angka	Predikat	Keterangan
1	2021	Triwulan 1	76,95	C	Cukup
		Triwulan 2	76,57	C	Cukup
		Triwulan 3	75,35	C	Cukup
		Triwulan 4	74,26	C	Cukup
2	2022	Triwulan 1	75,90	C	Cukup
		Triwulan 2	74,21	C	Cukup
		Triwulan 3	72,04	C	Cukup
		Triwulan 4	74,10	C	Cukup

Sumber : HRD PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung, diolah 2022

Berdasarkan Tabel 1.4 hasil evaluasi kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Kota Bandung tahun 2021-2022 pencapaian kinerja mengalami penurunan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami permasalahan karena pencapaian kinerja karyawan berada pada predikat C (Cukup), sedangkan harapan perusahaan kinerja karyawan mengalami peningkatan dengan predikat A (Baik Sekali) atau B (Baik) dari tahun ke tahun.

Dari hasil evaluasi kinerja karyawan terdapat suatu masalah yang mengakibatkan PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki memperoleh predikat C dengan keterangan cukup. Dengan ini peneliti melakukan wawancara di PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki kepada beberapa staff bagian Sumber Daya Manusia (SDM) mengenai penyebab kurang optimalnya kinerja. Berdasarkan hasil wawancara kebeberapa staff mengatakan bahwa kinerja yang ada pada PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki disebabkan oleh karyawan yang tidak termotivasi dalam mengerjakan pekerjaan. Narasumber mengatakan bahwa motivasi belum maksimal mengakibatkan kinerja menurun atau kurang optimal. Masih banyaknya karyawan yang tidak termotivasi untuk mengejar jabatan yang lebih tinggi dengan itu kurang optimalnya kinerja terdapat pada motivasi kerja yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Motivasi yang belum maksimal dapat dilihat dari sikap karyawan yang cenderung kurang giat dalam melakukan pekerjaannya disebabkan pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan belum maksimalnya motivasi kerja.

Untuk mengetahui kondisi masalah ini lebih lanjut mengenai kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki

Bandung, peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra-survey kepada 30 orang karyawan mengenai motivasi kerja. Berikut adalah hasil kuesioner pra survey mengenai motivasi kerja:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra Survei Motivasi Kerja di PT. Pos Indonesia (Persero)**  
**Kantor Pusat Cilaki Bandung**

No.	Pernyataan	FREKUENSI					Total	RATA-RATA
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya selalu berusaha dan fokus dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai sangat memuaskan dan optimal	0	3	19	7	1	96	3,20
2	saya selalu berusaha tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang sulit sekalipun	0	1	20	9	0	98	3,27
3	Saya selalu berusaha menjalin hubungan sosial yang baik dengan semua rekan kerja agar dapat diterima dilingkungan kerja	0	2	12	14	2	106	3,53
4	Saya selalu berupaya menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja	0	1	13	13	3	108	3,60
5	Saya memiliki dorongan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan demi mendapatkan promosi jabatan	0	8	19	3	0	85	2,83
6	Saya selalu bekerja keras demi mendapatkan jabatan yang lebih tinggi	0	8	21	1	0	83	2,77
Skor Rata-Rata								3,20

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2022)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat hasil kuesioner pra-survey bahwa motivasi kerja PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung dengan



nilai rata-rata 3,20 artinya masih belum optimalnya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan dengan dilihat dari 6 pernyataan. Nilai rata-rata paling rendah karyawan selalu bekerja keras demi mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dengan rata-rata 2,77. Selanjutnya pada pernyataan karyawan memiliki dorongan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan demi mendapatkan promosi jabatan dengan rata-rata 2,83. Dan pada pernyataan karyawan selalu berusaha dan fokus dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai sangat memuaskan dan optimal dengan rata-rata 3,20. Setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan motivasi kerja karyawannya semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan perusahaan, motivasi kerja muncul karena dorongan bertindak untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Apabila perusahaan lalai dalam memperhatikan, maka motivasi kerja karyawan akan menurun.

Terdapat 7 faktor yang bisa mempengaruhi Motivasi kerja. Menurut penelitian Hikmah (2020) bahwa motivasi bisa dipengaruhi oleh *Self Efficacy* dan *Reward*. Menurut Penelitian Sanny dan Kristanti (2017) Motivasi bisa dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity*, Menurut Pranitasari dan Saputri (2020) Motivasi bisa dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja. Menurut penelitian Pradnyani dkk (2020) Motivasi bisa dipengaruhi oleh *Reward* dan *Punishment*. Menurut Penelitian Setiani dkk (2017) Motivasi bisa dipengaruhi oleh Kompensasi dan Lingkungan Kerja.

Motivasi kerja di PT. Pos Indonesia Kantor Cilaki Bandung kurang optimal oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang bisa mempengaruhi motivasi kerja. Peneliti juga sebelumnya telah melakukan wawancara dan kuesioner

pendahuluan dengan karyawan bagian SDM yang ada di perusahaan mengenai beberapa variabel yang diduga bisa berpengaruh bagi motivasi kerja di PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung dengan menyebarkan kuesioner pra-survei kepada 30 orang karyawan pada karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung yang menunjukkan adanya faktor-faktor yang bisa mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang terjadi, sebagai berikut:

**Tabel 1.6**  
**Kondisi Faktor-faktor yang Bisa Mempengaruhi Motivasi Kerja PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung**

No.	Variabel	Skor Rata-rata
1	<i>Self efficacy</i>	3,52
2	<i>Job insecurity</i>	3,61
3	Lingkungan kerja	3,27
4	Budaya Organisasi	3,70
5	<i>Reward</i>	3,39
6	<i>Punishment</i>	3,73
7	Kompensasi	3,44

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2022)

Berdasarkan tabel 1.6 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai kondisi 7 faktor yang kemungkinan dapat mempengaruhi motivasi kerja di PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki dimana terdapat 2 variabel yang menunjukkan adanya permasalahan, nilai yang paling rendah yaitu lingkungan kerja dan *reward*, dimana lingkungan kerja memiliki nilai 3,27 dan *reward* memiliki nilai 3,39 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *reward* kurang baik. Adapun hasil pra survey yang dilakukan untuk variabel lingkungan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung. Sebagai Berikut:

**Tabel 1.7**  
**Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor**  
**Pusat Cilaki Bandung**

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya bekerja diruangan yang memiliki penerangan/tata cahaya yang baik	0	8	10	12	0	94	3,13
2	Saya bekerja dengan fasilitas kerja yang lengkap	0	4	10	15	1	103	3,43
3	Saya leluasa bergerak di dalam ruangan dalam mengerjakan pekerjaan	0	3	10	16	1	105	3,50
4	Saya merasa terbantu dengan solidaritas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan karena memiliki kerjasama tim yang cukup baik	0	3	17	10	0	97	3,23
5	Saya mendapatkan fasilitas dan perlengkapan kerja yang memadai sehingga terasa nyaman saat bekerja	0	3	11	16	0	103	3,43
6	Saya merasa seluruh karyawan memiliki sikap saling menghormati dan menghargai terhadap atasan dan bawahannya	0	10	15	4	1	86	2,87
<b>Skor Rata-Rata</b>								<b>3,27</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2022)

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung dengan nilai rata-rata 3,27 artinya masih belum optimalnya lingkungan kerja. Nilai rata-rata yang paling rendah yaitu karyawan merasa memiliki sikap saling menghormati dan menghargai terhadap atasan dan bawahannya dengan rata-rata 2,87. Selanjutnya ruangan memiliki

penerangan/tata cahaya yang baik dengan rata-rata 3,13. Dan karyawan merasa terbantu dengan solidaritas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan karena memiliki kerjasama tim yang cukup baik dengan rata-rata 3,23.

Lingkungan kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Lingkungan kerja yang belum sesuai dengan yang diharapkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang diharapkan karyawan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

Adapun hasil pra survey yang dilakukan untuk variabel *Reward* pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung. Sebagai Berikut :

**Tabel 1.8**  
**Hasil Pra Survey *Reward* PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung**

No.	Pernyataan	FREKUENSI					TOTAL	RATA-
		STS	TS	KS	S	SS	SKOR	RATA
		1	2	3	4	5		
1	Perusahaan memberikan gaji kepada saya sesuai dengan kapasitas pekerjaan yang saya kerjakan	0	2	12	15	1	105	3,50
2	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja	0	3	17	10	0	97	3,23

**Dilanjutkan**

Lanjutan Tabel 1.8

No.	Pernyataan	FREKUENSI					Total Skor	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
3	Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang cukup baik agar bekerja dengan nyaman	0	4	16	10	0	96	3,20
4	Perusahaan memberikan fasilitas liburan/rekreasi setiap tahunnya untuk seluruh karyawan	0	1	12	16	1	107	3,57
5	Perusahaan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan	0	1	12	15	2	108	3,60
6	Perusahaan selalu memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	0	4	14	12	0	98	3,27
<b>Skor Rata-Rata</b>								<b>3,39</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2022)

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat dilihat bahwa *reward* PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung dengan nilai rata-rata 3,39 artinya masih belum optimalnya *reward*. Nilai rata-rata yang paling rendah yaitu Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang cukup baik agar bekerja dengan nyaman dengan rata-rata 3,20. Selanjutnya Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja dengan rata-rata 3,23. Dan Perusahaan selalu memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dengan rata-rata 3,27.

*Reward* pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. *Reward* berpengaruh sangat besar terhadap motivasi kerja karyawan karena dapat meningkatkan kinerja

dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Semakin tinggi tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, maka tingkat motivasi karyawan pun semakin meningkat. Apabila karyawan mendapat *reward* dari perusahaan karyawan merasa lebih dihargai atas kinerjanya. Karyawan merasa mendapatkan pengakuan yang tepat dengan adanya *reward*. Saat karyawan mendapatkan apresiasi yang tepat, maka ia pun akan semakin percaya pada perusahaan tempatnya bekerja. Dengan kepercayaan tersebut, motivasi kerja karyawanpun akan ikut meningkat dan apabila *reward* yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan kinerjanya maka motivasi kerja karyawanpun akan ikut menurun dan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan untuk perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan berdasarkan data yang disajikan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung mengenai lingkungan kerja dan *reward* yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan guna meningkatkan motivasi kerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan. Maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul. **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Berikut merupakan uraian dari identifikasi dan rumusan masalah.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang ada pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung adalah sebagai berikut ini:

#### 1. Lingkungan Kerja

- a. Karyawan merasa kurangnya sikap saling menghormati dan menghargai terhadap atasan dan bawahannya
- b. Karyawan merasa kurangnya penerangan/tata cahaya yang baik
- c. Solidaritas antar karyawan tidak terjalin dengan baik

#### 2. *Reward*

- a. Fasilitas yang diberikan perusahaan kurang cukup nyaman bagi karyawan
- b. Bonus karyawan tidak sesuai dengan prestasi kerja yang telah diberikan
- c. Perusahaan tidak selalu memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi

#### 3. Motivasi Kerja

- a. Karyawan tidak termotivasi mendapatkan jabatan yang lebih tinggi
- b. Promosi jabatan tidak memiliki dorongan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja.
- c. Karyawan tidak termotivasi untuk mencapai hasil yang optimal dalam bekerja.

### **1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat dibuat rumusan masalah dalam penelitian yaitu bagaimana :

1. Bagaimana Lingkungan Kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung.
2. Bagaimana *Reward* pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung.
3. Bagaimana Motivasi Kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan *Reward* Terhadap Motivasi Kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung baik secara simultan maupun parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung
2. *Reward* pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung
3. Motivasi Kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung
4. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan *reward* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung baik secara simultan dan parsial

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini digunakan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), selain itu penulis juga



berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi semua pihak tidak hanya bagi penulis, tetapi memberikan manfaat bagi mereka yang membacanya. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut:

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau sumbangan informasi bagi penelitian selanjutnya.
2. Dapat mengetahui definisi serta pengaruh lingkungan kerja dan *reward* terhadap motivasi kerja.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Lingkungan Kerja, *Reward* dan Motivasi Kerja.

1. Bagi peneliti

Berdasarkan penelitian ini penulis bisa mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan *reward* terhadap motivasi kerja PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung.

2. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi instansi terkait dijadikan sebagai bahan masukan dan menambah referensi mengenai lingkungan kerja dan *reward* terhadap motivasi kerja PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung.

### 3. Bagi pihak lain

hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai informasi yang bermanfaat untuk melakukan penelitian di bidang yang sama.