

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset krusial bagi sebuah organisasi dan menjadi fokus utama dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Ketersediaan tenaga kerja yang berkualitas, baik dari segi jumlah maupun kompetensi, sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional. Sumber daya manusia memegang peranan vital dalam kemajuan perusahaan karena merupakan faktor penentu utama dalam kelancaran aktivitas organisasi. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mampu melakukan pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui berbagai metode yang terstruktur dalam sebuah program guna meningkatkan kinerja.

Kinerja menurut Kasmir, (2016) adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode. Secara umum, kinerja dapat dipahami sebagai indikator pencapaian atau hasil yang diperoleh dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi selama periode waktu tertentu (Harianto & Saputra, 2020). Menurut Sari et al.,(2022) dan Ginanjar, (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja, *reward* dan komitmen kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen kerja. Menurut Ginanjar, (2021) komitmen kerja adalah sikap psikologis yang menggambarkan sejauh mana seorang pegawai merasa terikat, terlibat, dan ingin tetap menjadi bagian dari organisasi. Manfaat dari komitmen kerja yang tinggi

akan menurunkan tingkat keluar masuknya pegawai, serta meningkatkan kualitas manajerial perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengembangkan pekerjaan (Utami *et al.*, 2022). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pittaloka & Foeh (2024) dan Kustiani *et al.*, (2021), komitmen kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor penting seperti lingkungan kerja dan *reward*.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja dan komitmen kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Sari *et al.*, (2022) lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kenyamanan, keamanan, dan efektivitas mereka dalam menyelesaikan tugas. Sementara menurut Sihalohe & Siregar, (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Dengan lingkungan kerja yang kondusif, karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien, sehingga menghasilkan output kerja yang optimal dan berkualitas tinggi (Ayu Wahyuni & Budiono, 2022).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah *reward*. Menurut Sari *et al.*, (2022) *reward* adalah bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai balasan atas kontribusi, usaha, atau pencapaian kerja mereka. Sementara menurut Falah *et al.*, (2024) *reward* merupakan suatu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan pada akhirnya target atau tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik. Pemberian apresiasi

secara konsisten, baik berupa bonus, pengakuan formal, maupun kesempatan pengembangan karir akan meningkatkan rasa dihargai pegawai sehingga berdampak positif pada peningkatan daya kerja dan loyalitas terhadap perusahaan (Kristina Bancin & Simangunsong, 2023).

KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang merupakan lembaga keuangan mikro yang berfokus pada pemberdayaan masyarakat melalui layanan simpan pinjam yang terjangkau dan terpercaya. Sebagai bagian dari jaringan koperasi yang tersebar di Nusa Tenggara Timur, cabang ini memiliki tantangan khusus dalam mempertahankan kinerja pegawai di tengah dinamika ekonomi lokal dan ekspektasi nasabah yang terus berkembang. Dengan jumlah pegawai yang relatif sedikit namun sangat kritis, kualitas kinerja mereka menjadi penentu utama keberhasilan operasional.

Tabel 1.1
Data Target dan Realisasi Kinerja KSP Kopdit Pintu air Cabang Kupang Tahun 2024

No	Indikator	Target 2024	Realisasi 2024	Capaian
1	Simpanan	Rp 55.887.612.923	Rp 42.990.471.479	76,96%
2	Pinjaman	Rp 80.225.499.480	Rp 57.803.928.200	71,42%
3	Anggota	14.667 orang	13.107 Orang	89,35%

Sumber: KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, terlihat bahwa pencapaian pada beberapa indikator belum mencapai target yang ditetapkan. Wawancara yang dilakukan bersama supervisor diperoleh informasi bahwa terdapat tiga indikator utama yang digunakan untuk mengukur pencapaian organisasi, yaitu simpanan, pinjaman, dan jumlah anggota. Pada indikator simpanan, capaian yang dicapai sebesar 76,96% dari target yang telah ditetapkan. Selanjutnya, pada indikator pinjaman, capaian yang dicapai sebesar 71,42% dari target yang telah ditetapkan. Sementara itu, pada

indikator jumlah anggota, capaian yang dicapai KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang sebesar 89,35% dari target yang telah ditetapkan. Data ini menunjukkan bahwa meskipun koperasi telah berupaya mencapai target yang ditetapkan, masih terdapat beberapa indikator kinerja yang belum mencapai target sehingga diperlukan evaluasi lebih lanjut terkait faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 pegawai pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang mengenai komitmen kerja, sebanyak 3 pegawai menyatakan bahwa mereka memiliki komitmen kerja yang tinggi, terlihat dari kesediaan mereka menyelesaikan tugas tepat waktu dan tetap bekerja. Namun, 7 pegawai lainnya mengaku komitmennya menurun karena merasa beban kerja berat dan *reward* yang tidak sesuai sehingga memengaruhi motivasi mereka dalam bekerja.

Wawancara selanjutnya mengenai lingkungan kerja, berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 pegawai pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang, sebanyak 5 orang pegawai menyatakan bahwa lingkungan kerja di kantor sudah cukup kondusif, terutama dari segi hubungan antar rekan kerja dan suasana ruang kerja yang mendukung penyelesaian tugas. Namun, 5 orang pegawai lainnya mengungkapkan bahwa lingkungan kerja masih kurang nyaman, terutama karena ruang kerja yang terasa sempit dan kondisi fasilitas yang belum maksimal mendukung aktivitas kerja.

Selanjutnya mengenai *reward*, berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 pegawai pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang, sebanyak 3 pegawai merasa puas dengan pemberian *reward* dari kantor, baik berupa insentif maupun

penghargaan non-finansial. Namun, 7 pegawai lainnya mengaku tidak puas karena *reward* sering dianggap tidak sesuai beban kerja, tidak merata, serta tidak diberikan secara rutin.

Selain fenomena yang diuraikan, penelitian ini juga perlu dilakukan karena adanya *research gap* antara penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Laia & Hia (2024) menunjukkan komitmen kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja di UD. Efiyanto Medan Tembung. Sementara Tingkai & Hasyim (2025) menunjukkan komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Halmahera Selatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sudiyani et al., (2022) menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan stress sebagai mediasi, sementara Sabilalo et al., (2020) menemukan lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rahmadani & Nofirda (2024) menyatakan *reward* berpengaruh positif parsial terhadap kinerja karyawan PT. Permata Indo Sejahtera. Sementara Suak et al., (2017) menyimpulkan *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang.

Penelitian yang dilakukan oleh Alfian (2025) mengonfirmasi lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Sementara Priyatno & Rijanti (2024) menemukan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen

organisasional di Perumda Tirta Moedal Kota Semarang dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Heru & Utari (2025) menemukan *reward* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional di SPBU Bojonegoro. Sementara Zulfan & Indrawan (2023) menyatakan *reward* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Pekerjaan Umum Binjai.

Berdasarkan latar belakang dan *Research Gap* yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang**".

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran tentang Lingkungan kerja, *reward*, komitmen kerja dan kinerja pegawai pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang?
3. Apakah *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang?

5. Apakah *reward* berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang?
6. Apakah komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang?
7. Apakah komitmen kerja mampu memediasi lingkungan kerja dan *reward* terhadap kinerja pegawai pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang lingkungan kerja, *reward*, komitmen kerja dan kinerja pegawai pada pegawai KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen kerja pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang.
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *reward* terhadap komitmen kerja pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang.
6. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang.

7. Untuk mengetahui apakah komitmen kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja dan *reward* terhadap kinerja pegawai pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah teori atau wawasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak universitas/instansi dalam merumuskan kebijakan pada kinerja pegawai KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang. Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang