

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi dan persaingan bisnis, khususnya dalam proses pembangunan nasional di bidang ketenagakerjaan, perusahaan di Indonesia harus mencari cara untuk meningkatkan efisiensi, fleksibilitas, dan fokus pada operasional bisnis mereka sendiri. Seiring berjalannya waktu, perusahaan menyadari pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam kesuksesan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bagian dari manajemen umum, seperti manajemen keuangan, produksi, dan pemasaran.

Pengelolaan sumber daya manusia penting bagi keberlangsungan organisasi karena hanya pengelolaan sumber daya manusia yang memanfaatkan kapasitas manusia melalui akal, emosi, pengetahuan dan keterampilan dalam kinerja. Hal ini membuat faktor-faktor lain seperti teknologi dan modal menjadi kurang dominan perannya. Inilah perbedaan utama antara manajemen sumber daya manusia dan departemen manajemen lainnya (Anggoro Seto et al 2023).

Menurut Mariska S et al. (2023) sumber daya manusia adalah suatu metode pengelolaan secara efektif dan efisien yang dapat mengatur hubungan dan peran tenaga kerja yang dimiliki oleh individu untuk dapat dimanfaatkan secara optimal oleh dunia usaha, karyawan, dan masyarakat. Menurut Nandafiriska & Marhandri (2021), Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang dijalankan oleh perseorangan yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia dan merupakan kunci penentu dalam berkembangnya perusahaan.

Berkembangnya sebuah perusahaan juga tidak lepas pada kinerja karyawan yang baik dan kinerja karyawan yang baik juga berpengaruh dengan hasil kerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam memenuhi sebuah tanggung jawabnya. Kinerja juga mempengaruhi tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan secara keseluruhan dalam jangka waktu

tertentu. Menurut Yanto R. B. A. & Sitio V. S. S. (2020), Kinerja adalah proses kerja seorang individu yang hasilnya dijadikan dasar untuk menentukan baik atau tidaknya pekerjaan individu tersebut. Kinerja menurut Mangkunegara (2011), Kinerja merujuk pada hasil kerja yang telah dilakukan oleh individu ketika menjalankan tugas sesuai arahan dan tanggung jawab yang telah diberikan baik dalam aspek kuantitatif maupun kualitatif.

Saat ini, perusahaan harus menemukan berbagai cara untuk mengurangi kesulitan dalam mencapai tujuan kinerja karyawan agar dapat meningkatkan fleksibilitas, efisiensi dan fokus pada kegiatan bisnis mereka sendiri. dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik, PT. Havana Berkah Abadi yang bergerak pada bidang pengadaan barang dan jasa mengukur keberhasilan kinerja karyawannya melalui pencapaian kinerja yang dapat memberikan nilai positif kepada perusahaan mereka agar dapat menghasilkan efisiensi yang signifikan dan membantu perusahaan untuk dapat tumbuh secara berkelanjutan. pencapaian kinerja merupakan hasil dari kompetensi dan upaya karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pada perusahaan. setelah dilakukannya pencapaian kinerja, PT. Havana Berkah Abadi melakukan evaluasi kinerja sebagai sarana untuk mengevaluasi pencapaian tujuan dan target sesuai visi, misi dan tujuan baik bagi pegawai maupun perusahaan.

Tabel 1. 1 Kinerja Karyawan PT. Havana Berkah Abadi

NO	Indikator Penilaian	Target	Pencapaian Kerja		
			2020	2021	2022
1	Kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan	100%	86%	89%	89%
2	Mampu meningkatkan prestasi kerja baik	100%	82%	85%	83%
3	Memiliki komunikasi tinggi	100%	86%	87%	86%
4	Melaksanakan perawatan sesuai lingkungan kerja secara fisik	100%	82%	84%	84%
5	Mampu menyelesaikan tugas yang telah ditentukan	100%	84%	85%	84%
Rata - Rata		100%	84%	86%	85%

Sumber : Diolah dari laporan kinerja PT. Havana Berkah Abadi

Pada tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa tingkat pencapaian kinerja karyawan PT. Havana Berkah Abadi pada tahun 2020 rata-rata sebesar 84%, lalu pada tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 86%, dan di tahun berikutnya yaitu pada 2022 tingkat pencapaian menurun menjadi 85%. Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa kinerja karyawan tersebut mengalami fluktuasi, dimana pada tahun 2020 ke tahun 2021 mengalami kenaikan sedangkan pada tahun 2022 mengalami penurunan. Hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan PT. Havana Berkah Abadi masih belum optimal dan belum sesuai target yang telah ditentukan Perusahaan.

Fenomena penurunan kinerja karyawan ini merupakan hal yang sangat penting dan sangat serius bagi perusahaan dikarenakan dapat membuat perusahaan tidak beroperasi secara optimal. Salah satu faktor utama yang memiliki peran penting dalam mempengaruhi penurunan kinerja diprediksikan bahwa salah satunya adalah variabel Kompensasi Finansial. Menurut Hasibuan (2017:118), Kompensasi yaitu segala bentuk imbalan dari perusahaan yang diterima oleh seorang karyawan. Menurut Rivai dan Sagala (2011), Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti jasa yang telah dilakukan untuk suatu organisasi. Kompensasi yang memadai dan adil merupakan faktor utama dalam memotivasi karyawan agar karyawan dapat memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Perusahaan perlu memperhatikan prinsip kelayakan dan keadilan dalam memberi kompensasi kepada karyawannya agar dapat mengurangi keluhan dan ketidakpuasan dari karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh besaran kompensasi finansial baik dalam bentuk tidak langsung maupun langsung yang telah diberikan kepada mereka.

Bukti empiris yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya yaitu hasil penelitian dari Aspita & Sugiono (2018) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Bukti lain yaitu pada penelitian Saleh (2023) menyimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Dalam penelitian Nurhasanah & Sumardi (2018) hasil pada penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang diterima cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik seperti produktif, fokus, dan memberikan kontribusi yang lebih terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan. Kompensasi finansial yang adil dapat sangat membantu perusahaan untuk mempertahankan karyawan berkualitas. Oleh karena itu, kompensasi finansial sangat penting bagi perusahaan guna mencapai kinerja karyawan yang baik secara efektif dan efisien.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah variabel Pengembangan Karier. Menurut Yuniar Bate'e & Ria Veronica Sinaga (2019) Pengembangan Karier adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengembangkan karier karyawan agar dapat berfungsi dengan baik dan optimal dalam organisasi sesuai dengan kemampuan dan bakatnya. Menurut Febrianti et al. (2020), Pengembangan Karier yaitu usaha perbaikan diri seorang yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Pengembangan karier memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang guna meningkatkan kinerja karyawan yang baik. Pengembangan karier memiliki potensi untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam berinovasi dan kreatif yang bertujuan untuk membentuk karyawan lebih berani dalam mencoba ide baru dan mengembangkan solusi yang lebih unggul.

Pada hasil bukti empiris yang dilakukan oleh penelitian Balqis & Sugiono, (2020) menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bukti lainnya pada hasil penelitian Syahputra & Tanjung, (2020) bahwa variabel pengembangan karier mempunyai pengaruh signifikan dan berpengaruh positif pada variabel kinerja karyawan. Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Hutabarat et al (2023) menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karier dapat membantu karyawan lebih adaptif untuk siap dalam menghadapi perubahan di perusahaan atau lingkungan bisnis.

Salah satu faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:2) yaitu semua bahan dan peralatan yang digunakan pekerja, metode kerja, lingkungan tempat mereka bekerja, dan pengaturan kerja baik secara individu

maupun kelompok. Menurut Rivalita et al. (2020), lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi yang berada pada sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non-fisik guna mencapai tujuan suatu organisasi, peran pegawai dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi penilaian kinerja terhadap beberapa aspek di lingkungan kerja. Jika karyawan memberikan kesan positif pada perusahaan maka kinerja mereka akan meningkat karena mereka merasa nyaman dengan lingkungan sekitar.

Bukti empiris yang menunjukkan adanya pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan salah satunya yaitu menurut hasil penelitian dari Awaloedin et al (2020) bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dari hasil riset Astawa (2020), hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Bukti empiris lainnya yaitu pada hasil penelitian oleh Putu Linda Yanti et al (2023) yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik, karyawan akan lebih fokus dalam bekerja dan akan mencapai kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial, Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Havana Berkah Abadi Jakarta”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah yang dapat digunakan sebagai dasar penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Havana Berkah Abadi?
2. Apakah Pengembangan Karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Havana Berkah Abadi?
3. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Havana Berkah Abadi?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan PT. Havana Berkah Abadi
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karier terhadap kinerja karyawan PT. Havana Berkah Abadi
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan PT. Havana Berkah Abadi

2. Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait, yaitu:

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi PT. Havana Berkah Abadi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan Kompensasi finansial, Pengembangan karier dan Lingkungan kerja fisik.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia. Terutama yang berkaitan dengan kompensasi finansial, pengembangan karier dan lingkungan kerja fisik.

c. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat wawasan dan pemahaman bagi peneliti. Selain itu, peneliti berharap agar penelitian ini dapat diterapkan dalam dunia kerja.