

BAB 1

PENDHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

SDM suatu elemen yang sangat penting agar sebuah bisnis dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Namun bukan hanya dibutuhkan dalam perusahaan saja. Tanpa adanya SDM yang baik kegiatan tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi suatu perusahaan. Oleh karena itu, memerlukan kemampuan SDM yang dapat diandalkan, memiliki wawasan, kreatifitas, pengetahuan, dan sevisi dengan perusahaan. Sumber daya manusia ini sebagai bentuk kerja sama antara pelaksana perubahan dengan sumber kegiatan, sehingga muncul berbagai informasi, pengetahuan serta kreativitas dan inovasi yang dimiliki oleh SDM. Peran dan pentingnya Sumber Daya Manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Seperti dikatakan Hariandja (2017) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Serta kesadaran akan pentingnya peran manusia dalam organisasi berkembang ketika produktivitas pegawai ternyata mempengaruhi daya saing. Faktor manusia menjadi bagian penting dalam perusahaan karena pengelolaan pegawai yang baik merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas atau kinerja di satu sisi dan daya saing di sisi lain. Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal. Walaupun banyak sarana dan prasarana yang modern tetapi dukungan sumber daya manusia kegiatan organisasi tidak dapat berjalan dengan baik.

Bila dalam suatu organisasi kinerja sumber daya manusianya mengalami penurunan maka pekerjaan yang terdapat didalam organisasi akan menyebabkan terhambatnya kinerja tetapi bila terpenuhi dengan baik maka pekerjaan yang terdapat pada suatu organisasi akan berjalan dengan baik serta lancar. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang bermutu dan berkompeten supaya bisa

menjalankan kinerjanya dengan baik, dengan begitu sumber daya manusia perlu menjadi perhatian bagi instansi ataupun organisasi. Sinambela (2016) mengungkapkan bahwa tidak dapat dipungkiri bahwa peran Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi pusat utama dalam menjalankan roda organisasi. Mengingat peran yang sangat vital tersebut, pandangan organisasi terhadap sumber daya manusia terus berkembang, pada awalnya SDM hanya diposisikan sama saja dengan sumber daya lainnya, berubah pada awal abad 20 menjadi sumber daya yang terutama.

Mengelola SDM dalam organisasi sangatlah penting. Dimana SDM sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi, agar peran sumber daya manusia tersebut dapat sinkron dengan visi, misi, tujuan dan harapan organisasi maka manusia sebagai salah satu sumber daya harus dapat melakukan penyesuaian terhadap perkembangan organisasi yang semakin kompetitive. Secara umum, proses pengembangan organisasi diawali dengan kegiatan membuat struktur organisasi. Dengan adanya suatu struktur organisasi, dan tujuan organisasi dapat menentukan arah dan tujuan suatu organisasi atau instansi, permasalahan yang dapat menyebabkan kegagalan, seperti adanya keterbatasan di segala bidang, maka dari itu penyelenggaraan pemerintah yang efisien dan efektif sangatlah menjadi tuntutan serta keharusan.

Waralaba KFC di Indonesia dimiliki secara eksklusif oleh People Management Development Department PT Fastfood Ind Tbk Jakarta yang didirikan oleh Gelael Group pada tahun 1978 sebagai entitas pertama yang mendapatkan lisensi KFC untuk Indonesia. Sebagai hasil dari kesuksesan berkelanjutan dalam pengembangan merek, KFC telah menjadi bisnis waralaba makanan cepat saji yang terkenal dan dominan di Indonesia. Perusahaan membuka restoran pertamanya pada bulan Oktober 1979 di Jalan Melawai di Jakarta. Menyusul keberhasilan lokasi ini, gerai tambahan ditambahkan di sana serta area jangkauan diperluas ke kota-kota penting lainnya di Indonesia, termasuk Bandung, Semarang, Surabaya, Medan., Makassar, dan Manado.

Ambisi KFC untuk Indonesia antara lain selalu menjadi merek restoran cepat saji teratas dan mempertahankan dominasi pasar dengan berkembang menjadi

restoran terpopuler dalam hal masakan, suasana, layanan, dan fasilitas. Dan tujuannya adalah untuk terus meningkatkan pengalaman bersantap yang tak tertandingi, semakin memperkuat citra merek KFC, dan terus memberikan barang, layanan, dan infrastruktur restoran berkualitas tinggi untuk memenuhi permintaan dan preferensi pelanggan yang terus berubah.

Kentucky Fried Chicken atau yang lebih akrab dikenal dengan nama KFC kini telah memiliki lebih dari 100 outlet di daerah Jakarta, bogor, depok, tanggerang, dan Bekasi. Penyebarannya sangat beragam mulai dari outlet yang dapat dijangkau di pinggir jalan sampai outlet yang ada di dalam maal sekalipun. Dari hal tersebut setiap outlet akan selalu membutuhkan berbagai keperluan yang berkaitan dengan hal produksi. Armada yang dimiliki perusahaan KFC sangat banyak, agar KFC dapat memantau seluruh armadanya dalam hal pengiriman bahan produksi.

Secara formal Departemen People Management Development PT Fastfood Ind Tbk Jakarta harus bisa menghasilkan kinerja yang efektif apa lagi dari unit kerja prasarana dan saran yang bisa memberikan hasil yang memuaskan dari Karyawan dalam menjalankan visi misinya, sesuai dengan visi misi terwujud KFC tentunya akan berkembang pesat jika mempunyai pegawai yang berkinerja efektif dan mandiri. Untuk menjalankan visi tersebut dengan efektif dan efisien maka penting sekali untuk mempertahankan dan mengevaluasi kinerja pegawai dari tahun ke tahun. Berikut adalah data kinerja Karyawan Department Departemen People Management Development PT Fastfood Ind Tbk Jakarta tahun 2020-2022 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan Departemen People Management Development PT
Fastfood Ind Tbk Jakarta 2020-2022

Departemen People Management Development PT Fastfood Ind Tbk Jakarta				
Komponen Penilaian	Target	Skor/Tahun (%)		
		2020	2021	2022
Kualitas Kerja	100%	87%	89%	86%
Kuantitas Kerja	100%	88%	88%	86%
Ketepatan Waktu	100%	85%	90%	87%
Efektivitas Kerja	100%	88%	85%	84%
Kerjasama	100%	88%	87%	85%
Kemandirian	100%	85%	88%	85%
Kreatifitas	100%	85%	86%	85%
Hasil Evaluasi Skor/Tahun (%)	100%	87%	88%	85%

Sumber Department People Management Departemen People Management Development PT Fastfood Ind Tbk Jakarta

Berdasarkan dari tabel 1.1 diketahui bahwa data kinerja karyawan pada Departemen People Management Development PT Fastfood Ind Tbk Jakarta, pada tahun 2020 sebesar 87% dan di tahun berikutnya 2020 memiliki nilai 88% serta di tahun 2022 sebesar 85%. Dapat diketahui dari data kinerja karyawan mengalami fluktuasi dan belum mencapai target 100% yaitu dimana terjadinya naik turunnya kinerja karyawan serta belum mencapai target yang ditetapkan.

Kinerja karyawan bisa dikatakan belum sepenuhnya optimal karena pada pencapaian kinerja pegawai mengalami penurunan dan tentunya dalam hal ini menjadi perhatian bagi Departemen People Management Development PT Fastfood Ind Tbk Jakarta, dikarenakan dalam kinerja karyawan mengalami penurunan dengan demikian lembaga atau organisasi harus bisa mengetahui penyebab yang menjadi permasalahan sebagai landasan untuk bisa memperbaiki kelemahan dan meningkatkan kinerjanya para karyawan.

Hal ini mengindikasikan bahwa kemungkinan terdapat beberapa faktor yang menjadi masalah pada kinerja karyawan Department People Management Departemen People Management Development PT Fastfood Ind Tbk Jakarta terkait lingkungan kerja non fisik, pelatihan kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial, berdasarkan dari yang dikemukakan oleh penelitian sebelumnya yang menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja Karyawan pada Departemen People Management Development PT Fastfood Ind Tbk Jakarta.

Hal tersebut menuntut kualitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaannya agar bisa bersaing dan diperhitungkan. Untuk dapat melakukan pengembangan dan peningkatan produktivitas SDM diperlukan perencanaan mengenai berbagai aspek seperti perencanaan pelatihan dan pengelolaan karier. Pentingnya manajemen yang baik dari tenaga kerja tidak dapat dilebih-lebihkan. Seringkali keunggulan kompetitif terbesar yang perusahaan dapat miliki adalah pengetahuan, keterampilan, kompetensi, motivasi, dan produktivitas tenaga kerja.

Qomariah (2020) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Dalam hal ini menurut Moehariono (2012) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut pendapat dari Abdullah (2014) bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja perusahaan merupakan aspek penting bagi manajer untuk dipertimbangkan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Terlepas dari kenyataan bahwa lingkungan kerja perusahaan tidak benar-benar melakukan proses manufaktur, hal itu berdampak pada pekerja yang melakukannya. Jika orang dapat melakukan tugas dengan sehat, aman, dan menyenangkan, maka lingkungan kerja dikatakan sesuai atau baik.

Dalam jangka panjang, hal ini dapat dianggap sebagai hasil dari kelayakan tempat kerja. Jika seorang manajer dapat memperhatikan kebahagiaan kerja setiap karyawan dan memberikan hasil yang diinginkan perusahaan sebagai imbalan atas usahanya dalam mengembangkan kinerja karyawan, maka perusahaan akan maju dan berhasil. Salah satu lingkungan kerja non fisik dalam suatu perusahaan yaitu hubungan antar karyawan dikatakan sebagai lingkungan non fisik karena dapat

mempengaruhi emosionalitas setiap individu pekerja dalam suatu perusahaan. Misalnya, hubungan sesama rekan kerja sangat penting karena semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh hubungan baik antar rekan kerja di perusahaan. Menurut Noorainy (2017) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Hal ini didukung penelitian Nadya (2021) dan Faisal (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Performa selain lingkungan kerja non fisik yang tinggi tentunya ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, antara lain Pelatihan kerja merupakan suatu wadah lingkungan bagi setiap karyawan dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan di perusahaan tersebut. Pelatihan kerja sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatkan segera. Menurut Dessler (2020) pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini didukung penelitian Damayanti (2017) dan Lolowang (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat bisa mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja non fisik dan pelatihan kerja ialah motivasi kerja motivasi, bila adanya motivasi yang mendorong pegawai dalam menjalankan tugas-tugas nya maka akan menumbuhkan minat kerja yang efektif dan baik untuk lembaga instansi terkait.

Menurut Suparyadi (2015) motivasi kerja memiliki hubungan langsung dengan kinerja pegawai, Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang membuat seseorang mempunyai tujuan dan ukuran standar yang akan dicapai. Pemberian motivasi kepada karyawan, akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk lebih giat dalam bekerja sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan Azis (2018) dan Sherlie (2020) hasil pengujian menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor – faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja non fisik, pelatihan kerja dan motivasi kerja ialah kompensasi finansial. Pemberian kompensasi finansial sangatlah penting dalam meningkatkan kepuasan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, pemberian kompensasi finansial atas kinerja para karyawan akan memberikan dampak positif bagi instansi ataupun organisasi.

Salah satu elemen yang secara langsung dan tidak langsung memengaruhi seberapa baik karyawan bekerja adalah gaji finansial mereka. Agar kinerja pegawai diharapkan terus meningkat, sebaiknya instansi memberikan perhatian khusus pada pemberian remunerasi keuangan. Ismantara & Pranatasari (2019) Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu sedangkan menurut Bangun (2012) kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Hal tersebut didukung penelitian Armida (2018) dan Hidayat (2020) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai penyebab menurunnya kinerja pegawai pada Departemen People Management Development PT Fastfood Ind Tbk Jakarta. Selain itu, dari hasil penelitian sebelumnya, faktor lingkungan non fisik, faktor pelatihan, faktor motivasi dan kompensasi finansial diketahui bisa mempengaruhi kinerja karyawan. dalam proses studi yang telah dilakukan dan berdasarkan beberapa penjelasan di atas, peneliti merasa pada penelitian ini perlu dilakukan sebagai bentuk suatu pembaharuan untuk bisa membuktikan bagaimana pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Hal ini mendorong peneliti untuk bisa membuktikan apakah dari beberapa faktor tersebut layak untuk dapat ditingkatkan kepada kinerja suatu karyawan Departemen People Management Development PT Fastfood Ind Tbk Jakarta agar mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh sebab itu, maka dilakukan penelitian ini yang berjudul:

“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Departemen People Management Development Pt. Fastfood Ind Tbk Jakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Departemen People Management Development PT Fastfood Ind Tbk Jakarta?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Departemen People Management Development PT Fastfood Ind Tbk Jakarta?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Departemen People Management Development PT Fastfood Ind Tbk Jakarta?
4. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Departemen People Management Development PT Fastfood Ind Tbk Jakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan yang diatas, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Departemen People Management Development PT Fastfood Ind Tbk Jakarta.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Departemen People Management Development PT Fastfood Ind Tbk Jakarta.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Departemen People Management Development PT Fastfood Ind Tbk Jakarta.

- d. Untung mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Departemen People Management Development PT Fastfood Ind Tbk Jakarta.

2. Kegunaan Penelitian

Penulis memiliki harapan studi ini bisa membawa kebermanfaatan bagi semua pihak yang terlibat, khususnya:

- a. Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi rujukan pada meningkatkan model penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik, pelatihan kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan objek yang lebih luas

- b. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, serta menjadi rujukan buat para peneliti lain yang ingin melaksanakan penelitian dengan judul pengaruh lingkungan kerja non fisik, pelatihan kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan

- c. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bisa menyampaikan kontribusi yang penting untuk penelitian dalam meningkatkan pengaruh lingkungan kerja non fisik, pelatihan kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan