

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, perusahaan harus beradaptasi dengan lingkungan perubahan yang relative cepat dan tidak terkendali serta menghadapi persaingan yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, untuk memenangkan kompetisi dalam persaingan bisnis, suatu perusahaan harus memiliki keunggulan bersaing. Dengan era globalisasi, pertumbuhan perusahaan semakin cepat dan persaingan semakin ketat.

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah untuk mendapatkan keuntungan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh talenta yang ada di dalam perusahaan tersebut. Karena talenta adalah sumber daya potensial dengan keterampilan dan kompetensi yang dapat menggerakkan roda perusahaan.

Sumber daya Manusia menurut Ghoniyah dan Masurip (2011,119) orang yang juga memainkan peran penting secara pribadi atau kelompok organisasi dan sumber daya manusia, yaitu: pendorong utama untuk kelancaran operasi bisnis sebuah perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk semua orang bisnis harus memperhatikan hal ini dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai perusahaan untuk meningkatkan kinerja dengan baik.

Menurut Dessler (2008:5) Fachrur, R., & Purbo.J. (2021) Sumber Daya Manusia yaitu mempekerjakan, melatih, mengevaluasi, dan memberi kompensasi kepada karyawan adalah proses yang juga mempertimbangkan koneksi kerja, Kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan pekerja.

Kinerja pada dasarnya mengacu pada apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pekerja untuk memengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi pada bisnis atau agensi, termasuk kualitas layanan yang diberikan. Kinerja karyawan yang merupakan hasil dari pemikiran dan energi karyawan yang dimasukkan ke dalam pekerjaannya, dapat diukur, diamati, dan dihitung. Namun, dalam banyak kasus hasil dari pemikiran

dan energi karyawan tidak dapat dihitung atau diamati, seperti ide untuk pemecahan masalah, inovasi, atau penciptaan prosedur kerja yang lebih efektif.

Menurut Mangkunegara (2011), Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang, secara kualitatif dan kuantitatif, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tujuan suatu perusahaan melakukan tinjauan kinerja adalah untuk memberikan informasi kinerja karyawan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk meningkatkan kualitas pelayanan perusahaan. Kinerja Karyawan menurut Dessler (2006), adalah perbandingan antara hasil kerja actual dan standar kerja yang ditetapkan secara organisasi. menurut Robbins (2008), Kinerja adalah hasil akhir yang dicapai seorang pekerja sesuai dengan persyaratan suatu pekerjaan.

Bangun (2012) mendefinisikan kinerja sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh banyak factor penting untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kesalahan dalam pengelolaan variabel independent terkait kinerja pada akhirnya baik secara negative maupun positif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan, organisasi perlu lebih menyesuaikan variabel independent yang memiliki dampak terbesar pada kinerja.

Kompensasi Finansial adalah hak karyawan dan perusahaan diharuskan menyediakannya, Menurut Rivai (2011:35), Kompensasi Finansial terdiri dari bentuk pembayaran langsung dan tidak langsung. Gaji, upah, dan insentif hanyalah beberapa contoh kompensasi finansial langsung yang dapat diberikan.

Hasibuan (2017: 118) Kompensasi adalah setiap uang atau barang yang diterima secara langsung atau tidak langsung dari seorang karyawan dengan mempertimbangkan layanan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut.

Pada penelitian (Aspita & Sugiono, 2019) bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Samudera, A.P., Rahardjo, K., Mukzam, (2014) bahwa variabel kompensasi finansial langsung mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang

lainnya maka variabel kompensasi finansial langsung mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja.

Lingkungan Kerja Fisik, Menurut Nitisemito dalam Barnawi (2014: 54) yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam melakukan kegiatan yang terabaikan. Menurut Gie (2012:212) Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang menggabungkan cahaya, warna, udara, dan suara.

Menurut Dessler (2009) dalam Fachrur, R., & Purbo, J. (2021) Lingkungan kerja fisik menampilkan sejumlah fasilitas yang dimiliki oleh kantor untuk memungkinkan pelaksanaan tugas yang menjadi tugas masing-masing karyawan di tempat kerja. Meningkatkan antusiasme karyawan di tempat kerja didorong oleh penyelesaian ruang kerja fisik.

Menurut hasil penelitian dari Norianggono et al., (2014) Variabel Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa jika lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berjalan dengan baik secara Bersama-sama.

Dari hasil riset Yuswandi, Deden (2022) Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang baik, Ketika nyaman, karyawan berkinerja baik dan sebaliknya Ketika lingkungan nyaman. Jika pekerjaan fisik buruk atau tidak menyenangkan kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja fisik dapat memberikan karyawan emosional bekerja dengan nyaman, kinerja karyawan juga membawa output yang diinginkan diharapkan dari perusahaan.

Disiplin Kerja, Menurut Rivai (2019) adalah strategi yang digunakan oleh manajemen untuk berbicara dengan anggota staf dalam upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan kepatuhan terhadap norma-norma sosial dan untuk membuat mereka mengubah perilaku. Menurut Sastrohadiwiryo (2013:291), disiplin kerja adalah sikap



**Tabel 1.1**  
**Kinerja Karyawan pada PT. Tempo Inti Media Tbk.**

No	Indikator Penilaian	Target	Pencapaian Kerja		
			2019	2020	2021
1	Memiliki tingkat disiplin tinggi dalam pekerjaan.	100%	86%	88%	86%
2	Melaksanakan perawatan sesuai lingkungan kerja secara fisik.	100%	83%	85%	87%
3	Mampu meningkatkan prestasi kerja baik.	100%	82%	86%	87%
4	Memiliki kemampuan komunikasi tinggi.	100%	87%	86%	86%
5	Memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan perusahaan.	100%	85%	90%	85%
	Rata – rata	100%	84,5%	87%	86,2%

Sumber : Diolah dari laporan kinerja PT. Tempo Inti Media Tbk

Pada table 1.1 Kinerja karyawan dengan target pertahunnya adalah 100% kinerja karyawan yang dihasilkan pada tahun 2019 rata- rata sebesar 84,5% lalu pada tahun 2020 mengalami kenaikan menjadi 87% dan pada tahun 2021 mengalami penurunan 86,2%. Berdasarkan data tersebut terlihat kinerja karyawan tersebut mengalami fluktuasi, dimana pada tahun 2019 ke tahun 2020 mengalami kenaikan sedangkan 2021 mengalami penurunan. Hal ini menandakan kinerja karyawan PT. Tempo Inti Media Tbk masih belum optimal dan belum sesuai target.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tempo Inti Media Tbk”**.

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tempo Inti Media Tbk?
2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tempo Inti Media Tbk?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tempo Inti Media Tbk?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis memiliki tujuan dari penelitian ini diantaranya adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Tempo Inti Media Tbk.
- b. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Tempo Inti Media Tbk.
- c. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tempo Inti Media Tbk.

## 2. Kegunaan Penelitian

Terlaksananya tujuan- tujuan tersebut di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat menyampaikan kegunaannya sebagai berikut :

### a. Teoritis

Sebagai tambahan pembelajaran mengenai sumber daya manusia, khususnya dalam bidang kinerja karyawan, dan dapat sebagai pengembangan teori mengenai kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja.

### b. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran bagi ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Serta dapat menjadi rujukan buat para peneliti yang akan melaksanakan penelitian kedepannya.

### c. Praktis

Hasil penelitian diharapkan memberikan informasi bermanfaat, dan juga sebagai bahan untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada PT. Tempo Inti Media Tbk, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai hasil yang lebih maksimal.

