

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi yang terjadi di dunia memberikan banyak efek perubahan yang terjadi. Salah satu efek yang terjadi ialah perubahan dalam skala kerja perusahaan yang lebih luas. Hal ini juga berkaitan dengan perkembangan yang terjadi besar-besaran pada kemajuan teknologi. Peluang dan tantangan yang hadir karena perkembangan teknologi mengharuskan tenaga kerja untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada (Cahyaningtyas et al., 2023). Dalam menghadapi kemajuan teknologi yang berkembang dengan pesat, suatu perusahaan perlu memiliki kriteria sumber daya manusia yang cakap beradaptasi atas perkembangan yang terjadi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu istilah untuk semua individu yang berkontribusi aktif di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur krusial yang berkontribusi demi tercapainya tujuan suatu organisasi (Waruwu et al., 2023). Kemampuan dan keterampilan beragam yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia di suatu perusahaan dipercaya dapat memecahkan berbagai masalah yang timbul, baik itu dalam lingkup internal maupun eksternal perusahaan. Kunci utama bagi tumbuh serta berkembangnya suatu perusahaan terletak pada pengelolaan sumber daya manusia secara efektif. Atas dasar tersebut, sangat penting bagi perusahaan agar dapat melaksanakan tata kelola secara tepat atas unsur sumber daya manusia yang tersedia.

Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk mendukung terciptanya kualitas pegawai yang lebih profesional serta untuk memaksimalkan potensi dari setiap pegawai agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan ini dapat mencakup segala aspek seperti perencanaan, pemeliharaan, pengembangan hingga pengelolaan kinerja (Yusaini et al., 2023). Berbagai macam masalah sering kali dapat terjadi di dalam pengelolaan sumber daya manusia, hal ini dikarenakan tidak mudah bagi perusahaan untuk dapat memahami segala sifat yang berbeda dari para pegawainya. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset terpenting yang harus

dijaga, baik itu kualitas maupun kuantitasnya. Maka dari itu, suatu perusahaan harus memiliki langkah strategis dalam meningkatkan kinerja para pegawainya.

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu tingkatan prestasi atau hasil nyata serta berfungsi untuk melihat dan mengetahui kemampuan para pegawai ketika menjalankan kewajibannya dengan tepat dan tidak melebihi batas waktu yang ditetapkan. Berkembangnya suatu organisasi tidak dapat terlepas dari usaha yang dilakukan para pegawainya untuk mencapai kinerja yang baik demi tercapainya tujuan utama perusahaan (Rivaldo, 2022). Kinerja yang dihasilkan juga bisa menjadi salah satu bukti nyata untuk dapat menunjukkan seberapa besar dedikasi yang diberikan kepada perusahaan tempat mereka bekerja serta seberapa loyal pengorbanan yang diberikan oleh para pegawai.

Dalam menghadapi berbagai macam tantangan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, maka dibutuhkan pegawai dengan kinerja profesional dan berkualitas. Kinerja pegawai bisa sangat mempengaruhi keberhasilan ataupun kegagalan yang akan di dapatkan oleh suatu perusahaan. Jika kinerja pegawai baik maka terdapat peluang besar untuk perusahaan mencapai keberhasilannya, dan begitu juga sebaliknya jika kinerja pegawai dinilai buruk maka peluang kegagalan begitu besar bagi suatu perusahaan. Kinerja pegawai dapat menjadi tolak ukur untuk perusahaan dalam bertindak mengenai pemberian keputusan pada pegawai, sebagai contoh jika dinilai kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dianggap kurang maksimal maka perusahaan memberikan pelatihan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh pegawai tersebut.

Badan Karantina Indonesia (Barantin) adalah lembaga pemerintahan yang memiliki tanggung jawab untuk mengawasi, melindungi dan melakukan perkarantinaan ikan, hewan, tumbuhan dan produk pertanian lainnya dari potensi bahaya hama, penyakit, serta organisme pengganggu lainnya. Barantin telah mengalami banyak pergantian nama dan sistem kerja dari zaman kolonial Belanda hingga sekarang, dan untuk perubahan terakhir yang terjadi sebelum Barantin menjadi Lembaga Pemerintah Non Kementrian (LPNK) awalnya Barantin berada di bawah naungan beberapa Lembaga kementrian

Berdasarkan dari Peraturan Presiden Nomor 45 Tahun 2023 Terkait Badan Karantina Indonesia menyatakan tentang peresmian peleburan Barantin dari

Kementerian Pertanian, Kementerian Kelautan dan Perikanan, kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, serta Direktorat Jenderal Konservasi SDA dan Ekosistem. Berdasarkan Peraturan Presiden tersebut, maka dinyatakan perubahan nama yang semula bernama Badan Karantina Pertanian Indonesia diubah menjadi Badan Karantina Indonesia. Perubahan ini diresmikan pada tanggal 20 Juli 2023. Peraturan tersebut juga menegaskan bahwa Barantin menjadi lembaga pemerintahan yang memiliki tanggung jawab langsung kepada presiden serta diketuai dengan seorang Kepala Badan. Pekerjaan utama dari Barantin adalah mengawasi, menguji, dan memeriksa barang-barang yang berhubungan dengan nabati maupun hewani hewan, yang keluar maupun masuk di Indonesia memenuhi ketentuan yang disepakati.

Badan Karantina terdiri atas Aparat Sipil Negara (ASN) serta Pegawai Pemerintah bersama Perjanjian Kerja (P3K). Didalam Sekretariat Utama Barantin terdiri dari empat biro yaitu, Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia, Biro Umum dan Keuangan, Biro Perencanaan dan Kerja Sama, Biro Hukum Dan Hubungan Masyarakat. Dengan banyaknya pegawai yang ada, maka kinerja pegawai harus diperhatikan dikarenakan banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik.

Berikut ini merupakan tabel penggambaran kinerja pegawai pada Sekretariat Utama Badan Karantina Indonesia dalam tiga triwulan terakhir.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Pegawai

No	Indikator Penilaian	Target	Tahun 2024			
			Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
1	Kualitas Pekerjaan	100%	70%	90%	80%	85%
2	Kuantitas Pekerjaan	100%	85%	85%	80%	90%
3	Efektivitas	100%	90%	95%	90%	92%
4	Kemampuan Kerja Sama	100%	95%	85%	80%	80%
5	Ketepatan Waktu	100%	85%	85%	80%	87%
Rata – Rata		100%	85%	88%	82%	87%

Sumber: Sekretariat Utama Badan Karantina Indonesia (2024)

Berdasarkan dari tabel 1.1, dapat dikatakan bahwa persentase kinerja pegawai pada Sekretariat Utama Badan Karantina Indonesia di triwulan I sebesar 85%, selanjutnya mengalami kenaikan sebesar 88% pada triwulan II, lalu terjadi penurunan lagi sebanyak 82% pada triwulan III, serta terakhir mengalami kenaikan sebesar 87% pada triwulan IV. Berdasarkan tabel sebelumnya, dapat disimpulkan apabila kinerja pegawai belum memenuhi target dan masih dianggap belum stabil di setiap triwulannya.

Kompensasi ialah segala hal yang diterima oleh pegawai sebagai bentuk apresiasi akan segala jasa, waktu, maupun pengorbanan yang dilakukan. Kompensasi dianggap sebagai sumber kehidupan para pegawai, maka dari itu perusahaan harus menerapkan sistem keadilan dalam pemberian kompensasi (Wahyudin & Amar, 2023). Perusahaan harus mampu bersikap adil dan profesional dalam pemberian kompensasi kepada para pegawainya dikarenakan hal tersebut dapat memotivasi serta mendorong kinerja pegawai agar lebih meningkat lagi. Hubungan yang dihasilkan dari pemberian kompensasi yang sesuai dapat berdampak positif serta menguntungkan antara perusahaan dengan pegawainya Latte (2023). Kompensasi sangat banyak jenisnya, ada kompensasi finansial (suatu hal yang bisa dilihat dan diukur nominalnya) maupun kompensasi non finansial (suatu hal yang tidak dapat diukur nominalnya).

Kompensasi finansial adalah suatu bentuk apresiasi yang diterima oleh pegawai dalam wujud sesuatu yang dapat terlihat dan dihitung besarannya. Kompensasi finansial biasanya dapat berupa gaji, tunjangan, dan bonus. Ketika para pegawai merasa dihargai dengan pemberian kompensasi tersebut, maka mereka akan cenderung termotivasi dalam mencapai kinerja yang maksimal. Kompensasi finansial juga menjadi salah satu pertimbangan penting oleh para pegawai terhadap berapa lama ia akan bertahan diperusahaan. Perlu diingat bahwa pengaruh dari pemberian kompensasi finansial tidak dapat dikatakan bersifat mutlak, hal ini dapat disebabkan karena beberapa hal misalnya, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik.

Adiyanti & Nugraha (2023) didalam penelitiannya menyatakan kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Latte (2023) memaparkan dalam penelitiannya apabila kompensasi finansial memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang didapat pada penelitian Ferdy et al. (2021) menuturkan apabila kompensasi finansial memberi efek positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja termasuk penyebab inti serta mampu memberi efek pada kinerja pegawai. Secara sederhana, beban kerja dapat diartikan sebagai tugas dari perusahaan untuk pegawainya supaya dapat dituntaskan dalam batasan durasi yang ditetapkan. Beban kerja yang diberikan perusahaan harus memperhatikan keadaan para pegawai, hal ini karena pemberian beban kerja yang dianggap melebihi kapasitas pegawai dapat menyebabkan berbagai macam efek negatif seperti kelelahan, kinerja yang memburuk, bahkan bisa sampai mengganggu psikolog para pegawai (Hermawan, 2021:1).

Beban kerja dapat diukur dengan berbagai cara, seperti perhitungan jam kerja, banyaknya volume tugas yang diberikan, dan juga tingkat tekanan yang dirasakan oleh pegawai dalam menyelesaikan beban kerja. Dalam mengelola manajemen sumber daya yang baik, maka penting bagi perusahaan untuk memikirkan dan mengelola beban kerja yang nantinya akan diberikan untuk para pegawai sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Balqis & Sugiono (2020) didalam penelitiannya mengatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Neksen et al. (2021) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan yang didapati Santoso & Widodo (2022) membuktikan apabila beban pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja tergolong sebagai aspek krusial yang membutuhkan perhatian lebih. Definisi lingkungan kerja adalah segala unsur yang berhubungan dengan pegawai serta keberadaannya mampu memberikan pengaruh besar terhadap kinerja mereka. Para pegawai tentu berharap untuk berada dalam kondisi yang baik, di mana mereka mampu melakukan pekerjaan secara kondusif. Selain berpengaruh pada produktivitas, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam kondisi psikologis pegawai. Agar pekerjaan terlaksana dengan tepat, maka situasi serta kondisi yang mendukung juga diperlukan.

Pratama & Badar (2023) mengatakan bahwa lingkungan kerja dibagi dalam beberapa macam, yaitu fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik memiliki artian semua hal yang bersifat terlihat serta terletak dalam lingkup kerja seorang pegawai yang mampu memberi efek atas kinerjanya. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik adalah dinamika yang berkaitan antar pegawai ataupun dengan atasannya.

Presllawati et al. (2022) menegaskan didalam penelitiannya bahwa ditemukannya perananan yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dihasilkan oleh Ramadana et al. (2024) mengatakan jika lingkungan kerja non fisik memberikan efek positif dan signifikan atas kinerja pegawai. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Fitri & Ferdian (2021) menunjukkan apabila lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang, penulis merasa sangat terdorong dalam melaksanakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Utama Badan Karantina Indonesia”**.

B. Rumusan Masalah

Berlandaskan pada uraian latar belakang, masalah penelitian yang ada mengenai bagaimana cara perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan apakah terdapat hubungan antara kompensasi finansial, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap peningkatan kinerja pegawai. Maka dari itu penulis dapat merumuskan beberapa poin masalah mengenai penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Utama Badan Karantina Indonesia?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Utama Badan Karantina Indonesia?
3. Apakah Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Utama Badan Karantina Indonesia?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada uraian perumusan masalah diatas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian tertera pada beberapa poin di bawah ini:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Utama Badan Karantina Indonesia.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Utama Badan Karantina Indonesia.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Utama Badan Karantina Indonesia.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi tambahan bagi peneliti, terutama ketika memahami segala bagian yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia. Serta adanya penelitian ini, peneliti berharap dapat mengimplementasikan hasil penelitian ini dalam dunia kerja nantinya.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pemahaman yang bermanfaat untuk perusahaan dalam melakukan peningkatan kinerja serta pengelolaan sumber daya manusia dikhususkan pada pegawai pada Sekretariat Utama Badan Karantina Indonesia juga dapat membantu perusahaan dalam mengantisipasi ketika ada kinerja pegawai yang dianggap memburuk dan mengetahui bagaimana cara menangani masalah tersebut.

c. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan mampu dijadikan patokan ataupun bahan dalam membandingkan sesuatu yang berguna terhadap peneliti lain yang akan melakukan penelitian kedepannya khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.