

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan adalah perusahaan bisnis baik jasa maupun barang yang menjadi tujuan organisasi untuk mendapatkan keuntungan. Persaingan antar perusahaan semakin meningkat di era globalisasi saat ini peka untuk selalu memiliki kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) dapat dikembangkan secara aktif. Sumber daya manusia pembelajar haruslah orang yang mau belajar dan mau bekerja keras. Hanya dengan cara ini potensi manusia dapat dimaksimalkan. (Saleh & Utomo, 2018)

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia di setiap organisasi adalah untuk memfasilitasi kinerja organisasi. Kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan sebagai seorang manusia individu dimana perilaku kerja menjadi sumber daya utama dalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Perusahaan memiliki sumber daya selain manusia, seperti modal, metode dan mesin, tidak akan membawa hasil yang optimal jika tidak mengandalkan sumber daya manusia atau karyawan dengan kinerja yang optimal. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67).

Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi dan mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut. Ada beberapa tujuan-tujuan untuk ini diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*), yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang

telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Sugiyono et al 2021).

Pada era globalisasi sekarang ini dengan adanya kompetensi dari semua organisasi atau perusahaan yang dituntut untuk saling bersaing guna memperebutkan kedudukan sebagai perusahaan yang lebih unggul. Perusahaan harus dapat mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki agar menjadi lebih baik dan berkualitas, sehingga dapat mengikuti jalannya kemajuan teknologi dan perdagangan yang ada. Untuk mempertahankan dan mengembangkan kinerja karyawan itu sendiri dapat dilakukan dengan cara mengevaluasi kinerja. Melakukan evaluasi kinerja maka perusahaan dapat mengetahui perkembangan kinerja karyawannya. Selain itu dalam rangka memenangkan persaingan maupun sekedar bertahan dalam ketatnya persaingan di era globalisasi dewasa ini, maka suatu perusahaan harus dapat beradaptasi dan menerapkan rencana strategis untuk meningkatkan sumber daya manusianya dengan tujuan mengubahnya menjadi faktor kekuatan (*strength*) yang kompetitif.

PT Surgika Alkesido dalam melaksanakan aktivitasnya memerlukan sumber daya manusia yang kompeten, punya keahlian dan berdedikasi tinggi terhadap kemajuan perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan sebagai penggerak utama jalannya organisasi dan aset penting bagi perusahaan dan menjadi prioritas utama. Di dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu bersaing dalam menghadapi kemajuan zaman.

PT Surgika Alkesindo adalah Perusahaan Kesehatan dan Estetika yang Mapan dan Organisasi dengan Kinerja Tinggi. Perusahaan ini adalah distributor eksklusif resmi dari berbagai kelas terkenal dan kelas dunia yang dibuat di Amerika Serikat Eropa Peralatan medis Jepang yang dapat digunakan untuk persediaan *Bedah Icu Orthopedic Ophthalmology Aesthetic* mendistribusikan dan memasarkan produknya ke rumah sakit lembaga medis dan saluran lainnya di seluruh Indonesia. Ekspedisi yang cepat dan laju pertumbuhan perusahaan ini, perusahaan memiliki persyaratan segera untuk mencari kandidat bermotivasi tinggi yang berorientasi pada motivasi dan motivasi untuk

bergabung dengan tim penjualan dan pengembangan pasar penjualan yang dinamis. **PT Surgika Alkesindo** berusaha meningkatkan penjualan jasa, sehingga dapat meningkatkan laba bagi perusahaan. Terwujudnya hal tersebut tidak terlepas dari pendayagunaan sumber daya yang ada pada karyawan. Dengan perubahan ini diharapkan akan terus membawa pengaruh baik terhadap karyawan dalam peningkatan kinerja karyawan. Tabel 1.1 menunjukkan data penilaian kinerja tahun 2019-2021 yang ada pada perusahaan PT. Surgika Alkesindo.

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan PT Surgika Alkesindo

No	Indikator Penilaian	Target	Realisasi		
			2019	2020	2021
1	Kepemimpinan	100%	85%	80%	78%
2	Kerja Sama Tim	100%	90%	90%	80%
3	Tanggung Jawab	100%	90%	90%	95%
4	Hasil Kerja	100%	90%	90%	70%
5	Absensi Kehadiran	100%	90%	90%	70%
Total		100%	89%	88%	78,5%

Sumber: Departemen HRGA **PT Surgika Alkesindo**, 2021 (data sudah olah)

Dari Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa realisasi kinerja karyawan **PT Surgika Alkesindo** mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2019 realisasi kinerja karyawan sebesar 89%, pada tahun 2020 realisasi kinerja karyawan sebesar 88% sedangkan di tahun 2021 realisasi kinerja karyawan sebesar 78,5%. Akan tetapi dapat penilaian kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir masih dibawah standar target perusahaan yaitu 100%. Manajemen perusahaan berusaha mencari solusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan fenomena yang di uraikan di atas, belum mencapaikan target yang di inginkan dan masih cenderung berfluktuatif, Kinerja karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan, maka setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat

ditingkatkan. Pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan, organisasi ataupun lembaga. Maju mundurnya suatu perusahaan disebabkan oleh kinerja karyawan.

Suatu keberhasilan yang ingin dicapai oleh perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya (Suwatno, 2003: 196). Kinerja merupakan hasil dari suatu proses kerja yang dilakukan oleh manusia. (Winanti, 2011), dalam penelitiannya mengungkapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pelanggan dan karyawan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Surgika Alkesido yang pertama adalah kompensasi finansial. Menurut Sunarsi (2019) kompensasi finansial adalah semua dibayar sebagai uang tunai, produk atau secara tidak konstan yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa untuk administrasi yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi finansial selain terdiri dari upah, dapat juga berupa tunjangan, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, dan masih banyak lagi yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterimakan secara tertutup. Pemberian kompensasi finansial atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi finansial yang mereka keluarkan (Hermawan, 2016).

Faktor kedua selain kompensasi finansial yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Surgika Alkesido adalah lingkungan kerja fisik dan mempunyai peran penting terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja fisik adalah wadah atau ruang lingkup serta tempat kerja dimana seseorang melakukan aktivitas kerja dan lingkungan kerja fisik ini dapat mempengaruhi hasil positif maupun negatif dari kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Afandi (2016:15). Meskipun lingkungan kerja fisik tidak melaksanakan proses

produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Selain kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik ada faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Surgika Alkesido yaitu stress kerja. Nursyamsi (2012) dan Rambe & Setyawati (2017) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah reaksi kerja terhadap karakteristik lingkungan yang akan dihadapi oleh karyawan, termasuk di dalamnya ancaman dan rasa tidak nyaman bekerja pada suatu organisasi. Karyawan yang mengalami stres juga tidak bisa membangun hubungan baik dengan pelanggan sehingga bisa menyebabkan pelanggan berpindah ke tempat lainnya. Untuk itu, stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Adapun hasil penulisan yang dilakukan oleh Sugiono & Pratista (2018) yang berjudul menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Aspita & Sugiono (2018) dalam penelitiannya menunjukkan hasil kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sebagaimana yang didasarkan pada uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melaksanakan kajian lebih lanjut terkait apakah ditemukan pengaruh kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti tertarik untuk menyusun sebuah karya tulis ilmiah yang dituangkan dalam bentuk tugas akhir yang judulnya ialah: **“Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Surgika Alkesido”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulisan menggali lebih jauh dan mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan **PT Surgika Alkesindo**?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan **PT Surgika Alkesindo**?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan **PT Surgika Alkesindo**?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berlandaskan perumusan masalah yang sudah di jelaskan, maka tujuan dan kegunaan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan **PT Surgika Alkesindo**.
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan **PT Surgika Alkesindo**.
- c. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan **PT Surgika Alkesindo**.

2. Kegunaan Penelitian

Setiap kegiatan yang dilakukan hendaknya memiliki manfaat bagi pihak yang melakukan maupun pihak lain. Adapun kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan **PT Surgika Alkesindo** sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama tentang pengaruh kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia serta dapat digunakan sebagai bahan referensi atau perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Penulis

Bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis dan menambah wawasan serta pengalaman mengenai teori kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik, stress kerja dan kinerja karyawan.



