

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. Mutu dan jumlah dari suatu produk ataupun jasa bergantung pada sumberdaya yang ditemukan pada suatu badan usaha. Usaha dalam melakukan peningkatan terhadap kinerja suatu badan usaha bukan hanya mengandalkan mesin yang modern saja, modal saja atau bahan baku saja. Hendak tetapi ditemukan hal lainnya yang juga wajib diperhatikan, yakni perihal tenaga kerjanya. Diperoleh pengetahuan bahwasanya upaya dalam melaksanakan peningkatan terhadap hasil optimal untuk badan usaha ialah melalui peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh pegawainya. Melalui upaya peningkatan yang telah disebutkan, harapannya kinerja dari pegawainya juga bisa diraih secara maksimal dan optimal.

Riniwati (2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah strategi dalam menjalankan fungsi manajemen seperti *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling* didalam setiap aktivitasnya. Manajemen tersebut dimulai dari beberapa proses yakni proses penarikan, seleksi, sampai pemutusan hubungan kerja. Yang bertujuan untuk meningkatkan efisien, efektivitas dan produktivitas (Larasati, 2018). Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan.

Mangkunegara (2008), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Mangkunegara (2017:67), Kinerja

pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak pada bidang jasa transportasi kereta api. Memiliki misi yaitu "Menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan penumpang dan memenuhi harapan stakeholders". Serta visi untuk "Menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi stakeholders dan kelestarian lingkungan berdasarkan 4 pilar utama: Keselamatan, Ketepatan waktu, Pelayanan, dan Kenyamanan". Perubahan statusnya yang semula dari PJKA (Perusahaan Jawatan Kereta Api) lalu menjadi PERUMKA (Perusahaan Umum Kereta Api) dan kemudian sekarang menjadi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang merupakan salah satu dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Atas perubahan itu maka PT. Kereta Api Indonesia (Persero) berusaha meningkatkan penjualan jasa, sehingga dapat meningkatkan laba bagi perusahaan. Terwujudnya hal tersebut tidak terlepas dari pendayagunaan sumber daya yang ada pada pegawai. Dengan perubahan ini diharapkan akan terus membawa pengaruh baik terhadap pegawai dalam peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Crew KA Manggarai

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: Unit Pelaksana Teknis Crew Kereta Api Manggarai, Data sudah diolah

Dari Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa realisasi kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) dalam Unit Pelaksana Teknis Crew KA

Manggarai 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 pegawai dalam tiga tahun terakhir masih dibawah standar target perusahaan yaitu 100%. Manajemen perusahaan berusaha mencari solusi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan fenomena yang di uraikan di atas, belum mencapaikan target yang di inginkan dan masih cenderung berfluktuatif, Kinerja pegawai 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 pegawai. Kinerja pegawai merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan, organisasi ataupun lembaga. Maju mundurnya suatu perusahaan disebabkan oleh kinerja pegawai.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di PT Kereta Api Indonesia (KAI) yang pertama adalah kompensasi finansial. Bangun (2012:255), Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi finansial yang dibayarkan kepada pegawai dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Kompensasi finansial terdiri dari gaji, 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 pegawainya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap pegawai tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi finansial yang mereka keluarkan.

Faktor kedua selain kompensasi finansial yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di PT Kereta Api Indonesia (KAI) adalah lingkungan kerja non fisik yang mempunyai peran penting terhadap kinerja pegawai, karena lingkungan

kerja adalah wadah atau ruang lingkup serta tempat kerja dimana seseorang melakukan aktivitas kerja dan lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi hasil positif maupun negatif dari kinerja pegawai. 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 (Sedarmayanti, 2011:26).

Selain kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik, ada faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (KAI) yaitu penempatan kerja. Tingkat penempatan kerja pegawai, penempatan kerja yang benar juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga sumber daya manusia yang ada mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Ketepatan atau ketidaktepatan penempatan seseorang dalam suatu bidang tugas atau jabatan tertentu akan sangat menentukan tingkat keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Iklim organisasi atau lingkungan kerja adalah situasi dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Hal tersebut didukung oleh pandangan Siswanto (2005: 32) mendefinisikan penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

Dari beberapa penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti penelitian yang dilakukan oleh, penelitian yang dilakukan oleh Sugiono & Pratista (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PT Rifa Topaz Utama Di Jakarta” menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Aspita & Sugiono (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Jenjang Karir, Kompensasi Finansial Dan Status Pegawai Terhadap

Kinerja Pegawai Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot” menunjukkan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot. Selanjutnya Menurut Mundakir dan Zainuri (2018) yang berjudul pengaruh kompensasi finansial dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening, menghasilkan variable kompensasi finansial berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai. Namun hasil yang berbeda ditemukan oleh Purnamasari (2019) yang berjudul Pengaruh Kompensasi finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. JAEIL INDONESIA yang menghasilkan variable kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Sebagaimana yang didasarkan pada uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melaksanakan kajian lebih lanjut terkait apakah ditemukan pengaruh kompensasi finansial finansial, lingkungan kerja non fisik dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Maka dari itulah, peneliti hendak menyusun sebuah karya tulis ilmiah yang dituangkan dalam bentuk tugas akhir yang judulnya ialah: **pengaruh kompensasi finansial , lingkungan kerja non fisik dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) (Unit Pelaksana Teknis Crew Ka Manggarai)**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulisan mencoba menggali lebih jauh dan mengambil rumusan masalah antara lain:

1. Apakah Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero)?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero)?
3. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero)?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah di paparkan maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) (Unit Pelaksana Teknis Crew Ka Manggarai)
3. Untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) (Unit Pelaksana Teknis Crew Ka Manggarai)

Kegunaan Penelitian

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

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) (Unit Pelaksana Teknis Crew Ka Manggarai) sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama tentang pengaruh kompensasi finansial, lingkungan kerja non fisik dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. 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 non fisik, dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Penulis

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



