

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi saat ini, ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat dalam suatu organisasi atau Lembaga instansi dituntut untuk mengadakan penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Oleh karena itu maju tidaknya suatu negara tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam interaksinya dengan faktor modal, material, dan mesin.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha dalam mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kinerja karyawan merupakan kegiatan yang dilakukan karyawan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan untuk mewujudkan performa atau kinerja. Hasil dari kinerja dapat dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja yang dan kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Seluruhnya tergantung dari kuantitas dan waktu yang dimanfaatkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Promosi Jabatan adalah memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi sehingga hak, status, dan penghasilan mereka akan besar (Hasibuan, 2007: 108). Menurut Ardana (2012:107) mengatakan ada beberapa kriteria yang perlu dipertimbangkan

perusahaan dalam mempromosikan karyawannya yaitu: senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, tingkat loyalitas, kejujuran.

Lingkungan Kerja Fisik adalah kehidupan fisik, social, dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang mempengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugasnya.

Kompensasi Finansial adalah upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi Finansial ini disebut juga sebagai upah dasar yaitu upah gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau pun upah jam (*hourly wage*). Menurut Hasibuan (2013:118) kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yaitu, dalam bentuk gaji, upah, dan upah insentif. Kompensasi Finansial merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Faktor kinerja karyawan bisa dilihat dari waktu kerja, keterlambatan, jumlah absen, dan lamanya masa kerja karyawan. Dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawan apakah mereka sudah mampu menjalankan dan juga kewajibannya dengan baik sesuai harapan dari perusahaan. Menurut McCormick & Tiffin bahwa kinerja karyawan adalah jumlah dan waktu yang dibutuhkan untuk dapat melakukan aktivitas di perusahaan. Sedangkan waktu kerja adalah jumlah kehadiran, keterlambatan dan masa kerja dari karyawan.

Prawirosentono mengungkapkan bahwa kinerja adalah pekerjaan individu ataupun kelompok pada suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan tanggung jawab masing – masing yang saling berusaha keras meraih tujuan utama perusahaan dan tidak melanggar hukum, etis, ataupun moral. Untuk mendorong berkembangnya suatu perusahaan dan meningkatkan kualitas perusahaan maka harus ada pengelolaan sumber daya manusia/ karyawan yang baik. Kualitas sumber daya manusia / karyawan dapat diukur dari suatu kinerja karyawan. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat diukur dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Nitisemito (2006) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas– tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2009) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik seperti : pencahayaan, suhu, gerakan udara bebas dll mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi finansial karena sebuah perusahaan bergantung terhadap kinerja baik karyawannya. Dalam pemberian kompensasi terkadang menimbulkan kecemburuansocial antara pegawai satu dengan pegawai lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika pemberian kompensasi tersebut tidak adil akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja karyawan. Kondisi tersebut akan mengakibatkan karyawan tidak produktif dalam bekerja dan pekerjaan akan sering selesai tidak tepat waktu. Hal ini sangat merugikan bagi perusahaan dikarenakan tidak efektif, efisien, dan optimal.

Kantor PT Provinces Indonesia juga memberikan beban kerja kepada karyawan secara proposional dan professional, secara proporsional artinya beban kerja yang diberikan atas dasar kemampuan karyawan, hal ini dipertimbangkan adanya tenaga dan waktu mengerjakan tugas – tugas yang diberikan. Secara professional artinya perusahaan memberikan tugas – tugas karyawan berdasarkan kompetensi akademik yang dimiliki oleh para karyawan. Kantor PT Provinces Indonesia juga menerapkan *the righ man in the righ place* (menempatkan pegawai sesuai dengan keahliannya).

Terlampirkan kinerja karyawan pada PT Provinces Indonesia selama 3 tahun terakhir:

**Tabel 1. 1**

**Kinerja Karyawan PT Provinces Indonesia**

No	Aspek	Target	Pencapaian Kinerja		
			2019	2020	2021
1	Memiliki tanggung jawab kerja yang baik.	100%	86%	76%	84%
2	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan	100%	84%	80%	78%
3	Kemampuan bekerjasama dengan baik	100%	86%	80%	78%
4	Memiliki rencana kerja menyeluruh dan merealisasikan tujuannya	100%	84%	81%	80%
5	Berupaya untuk mencapai standar kinerja terbaik untuk meningkatkan mutu kerja.	100%	86%	82%	80%
<b>Rata-rata</b>		<b>100%</b>	<b>85,20%</b>	<b>79,80%</b>	<b>80%</b>

Sumber data: HR PT. Provinces

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa PT Provinces Indonesia mengalami penurunan kinerja karyawan, terlihat dari rata – rata pencapaian kinerja pada tahun 2019 sampai tahun 2020. Pada tahun 2019 dan tahun 2020 rata – rata kinerja sebesar 79%, sedangkan pada tahun 2020 rata -rata pencapaian naik 80%. Oleh sebab itu, manajemen PT Provinces Indonesia berusaha mencari solusi untuk menaikkan kinerja karyawan serta mencari cara agar perusahaan dapat menanggapi target yang sudah direncanakan. Berdasarkan latar belakang yang berkaitan dengan pengaruh Beban , promosi , lingkungan kerja dan kompensasi maka penelitian ini mengambil judul : **“Pengaruh Beban Kerja, Promosi jabatan, Lingkungan kerja fisik dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja karyawan PT Provinces Indonesia”**

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan serta data-data yang melengkapi, perumusan masalah yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

- 1) Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap PT Provinces Indonesia?
- 2) Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Provinces Indonesia?
- 3) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Provinces Indonesia?
- 4) Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Provinces Indonesia?

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Provinces Indonesia.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT Provinces Indonesia.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Provinces Indonesia.
- d) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Provinces Indonesia.

### 2. Kegunaan Peneliti

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Bagi Perusahaan

Bagi Perusahaan, untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi dan menentukan hasil dari kinerja karyawan.

- b) Bagi Akademisi

Bagi Akademisi, sebagai referensi dalam melakukan penelitian lanjutan mengenai kompensasi kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan PT Provinces Indonesia. Selain itu, juga dapat memberikan motivasi dan gambaran umum kepada pembaca dalam menentukan topik penelitian.

c) Bagi Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini bisa menyampaikan kontribusi yang penting untuk peneliti dalam meningkatkan pengaruh beban kerja, promosi jabatan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di PT Provinces Indonesia.

