

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia yaitu bagian dari manajemen keorganisasian yang mengutamakan diri pada unsur sumber daya manusia. Peran manajemen sumber daya manusia ialah mengatur sumber daya manusia dengan cara baik supaya memperoleh pekerjaan yang memuaskan. Saat ini mencari serta mengumpulkan tenaga kerja yang berkemampuan baik sungguh tidak mudah, terlebih dalam mempertahankan yang sudah ada. Oleh karena itu perusahaan perlu memprioritaskan tenaga kerja yang berkeahlian serta mempunyai kemampuan yang baik supaya dilatih, dimotivasi, serta dikembangkan sesuai yang dikehendaki perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja yang bermutu.

Kinerja karyawan harus terus meningkat, agar entitas bisnis dapat terus eksis, mereka harus memiliki keberanian untuk menghadapinya, yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. (Hameed & Waheed, 2011). Keberhasilan perusahaan tidak dapat dipisahkan dari peran sumber daya manusia yang sangat penting. Jelas bahwa manajemen sumber daya manusia adalah elemen paling penting dalam setiap organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang baik, industri itu sendiri tidak dapat berfungsi dengan baik dan tidak memenuhi harapan. (Timpe, 2006).

Salah satu langkah untuk menjaga atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan untuk selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan berkembang dan unggul dalam persaingan atau setidaknya dapat bertahan hidup. (Ahmad et al., 2010). Perusahaan yang siap bersaing harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan dari karyawan yang mampu dan kompeten di bidangnya. (Obasan, 2012). Di sisi lain, pelatihan karyawan adalah salah satu yang harus diprioritaskan sebagai aset utama perusahaan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja fisik, Kepemimpinan Transformasional dan kompensasi finansial dalam suatu

perusahaan. Menurut Moekijat (2016:135) bahwa arti lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi- kondisi mana pekerjaan harus dilakukan.

Kondisi lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins (2013), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Terciptanya lingkungan kerja fisik yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Faktor lain yang diperlukan untuk menambah kinerja karyawan selain lingkungan kerja fisik adalah Kepemimpinan Transformasional. Rivai & Mulyadi (2012) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Menurut Tjiptono (2006) gaya kepemimpinan yakni suatu cara yang digunakan pemimpin untuk berhubungan dengan bawahannya. Kepemimpinan Transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi pengikut, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi. Pemimpin yang transformasional harus mampu mengajak bawahannya untuk melakukan perubahan dimana hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri.

Gaya kepemimpinan transformasional memperhatikan hal-hal dan kebutuhan pengembangan setiap pengikut. Pemimpin transformasional mengubah pemahaman pengikut tentang masalah dengan membantu mereka melihat masalah lama dengan cara yang baru, dan mereka dapat membangkitkan semangat dan menginspirasi pengikut untuk melakukan upaya ekstra dalam mencapai tujuan kelompok. Menurut Sugiono & Pratista, (2019), membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional, motivasi serta lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja fisik dan Kepemimpinan Transformasional yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi finansial. Kompensasi finansial

menurut Hasibuan (2014) Pekerja dianggap telah menerima kompensasi jika mereka menerima segala jenis remunerasi, baik moneter, dalam bentuk barang, atau lainnya, sebagai imbalan atas layanan mereka kepada perusahaan. Selain memperkuat kolaborasi, memuaskan pekerja, memfasilitasi pengadaan yang efisien, memotivasi pekerja, menjaga ketertiban di tempat kerja, dan mengurangi kekuatan serikat pekerja dan pemerintah, remunerasi moneter melayani berbagai tujuan tambahan. Menurut Nawawi (2001) Pekerja dihargai secara moneter ketika upaya mereka mengarah pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan, atau ketika mereka bekerja.

Semua bisnis membutuhkan kompensasi finansial, yang didefinisikan sebagai “insentif apa pun yang diberikan kepada pekerja secara langsung atau tidak langsung, finansial atau non-finansial yang adil bagi karyawan atas peran mereka dalam mencapai tujuan perusahaan”.

Menurut Aspita & Sugiono (2019), Menunjukkan bahwa kemajuan di bidang yang dipilih seseorang, penghargaan moneter, dan kedudukan resmi di perusahaan semuanya memiliki dampak positif dan signifikan secara statistik pada hasil kerja.

Mega Finance Jakarta mengenai peningkatan pertumbuhan karyawan adalah hal yang penting. Karyawan sangat terkait dan berpengaruh pada kegiatan operasional di perusahaan. Oleh karena itu, ini adalah sesuatu yang perlu dipertimbangkan agar perkembangan terjadi di semua elemen di perusahaan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan baik karyawan maupun perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Pencapaian kinerja adalah materi utama yang sangat penting untuk menciptakan kinerja maksimal. Setelah pencapaian kinerja dilakukan, evaluasi kinerja kemudian dilakukan. Penilaian kinerja sendiri dilakukan oleh Mega Finance Jakarta sebagai alat untuk mengevaluasi pencapaian target dan tujuan baik karyawan maupun perusahaan sesuai dengan visi, misi, tujuan jangka panjang, dan KPI PT Mega Finance Jakarta.

Tabel 1. 1
Penilaian Kinerja Karyawan Mega Finance Jakarta

NO	TAHUN	TARGET KINERJA PERTAHUN	PENCAPAIAN KINERJA
1	2017	100%	88%
2	2018	100%	70%
3	2019	100%	65%
4	2020	100%	71%
5	2021	100%	69%

Sumber: PT Mega Finance Jakarta

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa tingkat pencapaian realisasi kinerja karyawan pada tahun 2017 adalah 88%, pada tahun 2018 menurun 18% menjadi 70%, pada tahun 2019 menurun 5% menjadi 65%, pada tahun 2020 meningkat 6% menjadi 71%, dan pada tahun 2021 menurun 2% menjadi 69%.

Dilihat persentase rata-rata nilai kinerja pegawai mengalami fluktuasi dan belum dikatakan optimal. Hal ini diperkirakan masih ada beberapa kegiatan yang belum dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan perencanaannya. Hal ini bisa disebabkan oleh pengaruh lingkungan kerja fisik, Kepemimpinan Transformasional dan kompesasi finansial terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat terlaksana apabila terdapat suatu kondisi lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari uraian latar belakang diatas maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Finance Jakarta”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah yang dihadapi dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Finance Jakarta?

2. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Finance Jakarta?
3. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Finance Jakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Finance Jakarta.
- b. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Finance Jakarta.
- c. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Finance Jakarta.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini memberikan manfaat sebagai bentuk pengaplikasian antara ilmu dengan teori yang telah dipelajari. Penelitian ini juga berguna sebagai salah satu syarat penulis untuk mendapat Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.

b. Bagi Mega Finance Jakarta

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi Mega Finance Jakarta dalam menentukan kebijakan apa yang akan dilakukan selanjutnya untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, terutama meningkatkan Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan Transformasional, dan Kompensasi Finansial dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia.

c. Bagi Universitas dan Pembaca

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan informasi dan menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, Kepemimpinan Transformasional dan kompensasi finansial.