

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan harus memiliki manajemen yang baik. Manajemen yang baik pasti dapat meningkatkan efisiensi perusahaan. Efisiensi suatu perusahaan yang sangat baik akan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti halnya manusia merupakan faktor penting yang berperan dalam sebuah perusahaan. Sukses dan kelangsungan sebuah perusahaan tidak hanya tergantung pada infrastruktur dan perlengkapan yang memadai saja, akan tetapi efektivitas dan kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh aktivitas yang dilakukan oleh sumber daya manusia di dalamnya. Peran sumber daya manusia menjadi krusial dalam mencapai kesuksesan serta kelangsungan hidup sebuah perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan dan keberlanjutan suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh setiap perusahaan, sehingga suatu perusahaan harus bisa memanfaatkannya secara lebih efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat guna menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, loyal, dan efektif.

Menurut Hasibuan (2017), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengelola hubungan dan peran tenaga kerja agar berfungsi secara efektif dan efisien dalam membantu menacapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan, menurut Setiawan & Prasetyaningrum (2020), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu praktik manajemen yang berfokus pada memaksimalkan kemampuan anggotanya melalui berbagai langkah strategis yang bertujuan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mengoptimalkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan (Mangkunegara, 2020). Semua perusahaan ingin memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi. Jumlah karyawan yang berkualitas tinggi dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan, yang memungkinkan perusahaan akan terus bertahan dalam persaingan global. Kinerja adalah sesuatu yang berkembang menjadi sebuah motivasi dan keterampilan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan (Syafriana & Manik, 2018).

**Tabel 1. 1**  
**Kinerja Karyawan Direktorat Bisnis Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta**

Aspek Penilaian		Bobot	2020	2021	2022
I	<b>Sasaran Kinerja</b>				
	KPI (Key Performance Indicators)	70%	63,392	64,33	63,784
II	<b>Perilaku Kerja</b>				
	1 Achievement Orientation (20%)				
	2 Business Accumen (15%)				
	3 Customer Orientation (20%)	30%	28,248	28,578	28,458
	4 Fostering Teamwork (15%)				
	5 Integrity (15%)				
	6 Solution & Decision Making (15%)				
<b>Total</b>		100%	91,64	92,908	92,242

Sumber : Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta

Tabel di atas merupakan aspek penilaian kinerja karyawan untuk seluruh bagian perusahaan termasuk Direktorat Bisnis. Aspek-aspek yang dievaluasi dalam aspek penilaian ini meliputi *Key Performance Indicator*, *Achievement Orientation*, *Business Acumen*, *Customer Orientation*, *Fostering Teamwork*, *Integrity*, dan *Solution & Decision Making*.

Berdasarkan data presentasi kinerja karyawan pada Tabel 1.1 terdapat terjadinya fluktuasi dari tahun 2020 hingga 2022 dengan presentasi pada 2020 yaitu 91,64% kemudian naik pada tahun 2021 menjadi 92,908%, kemudian mengalami penurunan pada tahun 2022 yaitu menjadi 92,242%. Sesuai total pada laporan

kinerja karyawan Direktorat Bisnis Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta, terlihat bahwa kinerja karyawan semasa 3 tahun terakhir masih belum ada yang memenuhi target perusahaan sebesar 100%.

Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada konsistensi dari kinerja para karyawan. Dilihat dari aspek penilaian mereka, menunjukkan bahwa aspek *Key Performance Indicator* dan aspek penilaian Sikap Kerja menghasilkan nilai yang cenderung meningkat dan stabil. Akan tetapi masih perlu untuk ditingkatkan dan dipertahankan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, jika lingkungan kerjanya baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Rahayu et al (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil riset yang telah dilakukan oleh Efendi & Hardiyanto (2021) juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah salah satu elemen terpenting yang memastikan bahwa karyawan melakukan pekerjaan dengan baik. Dalam hal ini, menurut Syafrina & Manik (2018), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Sihalohe & Siregar (2019), menjelaskan bahwa lingkungan kerja terdiri dari dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua keadaan fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan, lingkungan kerja non fisik mencakup semua peristiwa atau keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, ataupun bawahan.

Sebuah lingkungan kerja dapat diukur dari sehatnya, kenyamanan, keamanan, dan tingkat kebahagiaan yang dirasakan oleh karyawan saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka. Jika setiap karyawan menyukai tempat kerja mereka dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja mereka, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya, jika karyawan merasa

kurang nyaman dengan lingkungan kerjanya, kinerja karyawan akan terus menurun dan hal ini akan memperlambat perusahaan dalam menggapai tujuannya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, upaya yang perlu dilakukan dalam mewujudkan tersebut tidaklah hanya dari lingkungan kerjanya saja. Pemberian kompensasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Mutholib (2019) mengungkapkan kompensasi finansial memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil riset yang telah dilakukan oleh Puspita Audina et al (2022) menyatakan bahwa kompensasi finansial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Kompensasi berkaitan dengan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Menurut Rizal & Handayani (2021), kompensasi finansial merupakan bentuk balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

Tujuan dari sistem kompensasi adalah untuk memberikan penghargaan atas prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan pegawai, memperoleh pegawai yang berkualitas, mengendalikan biaya, dan mematuhi peraturan. Ketika seorang karyawan merasa puas dengan imbalan yang diterimanya, baik dalam bentuk finansial seperti gaji, bonus atau tunjangan lainnya, maka karyawan tersebut akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi akan mempengaruhi kinerja karyawan apabila karyawan merasa puas atau tidak puas terhadap kompensasi yang diberikan. Perancangan sistem kompensasi yang efektif juga dapat membantu memperoleh dan mempertahankan karyawan yang berkualitas serta menciptakan sistem kompensasi perusahaan yang efisien.

Menurut Lubis & Jaya (2019), Komitmen organisasi adalah suatu sikap, seperti keinginan yang kuat untuk bertahan pada organisasi tertentu, keinginan untuk bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan, seperangkat keyakinan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Keinginan tersebut ditunjukkan dengan menyerahkan

segala upaya atas nama organisasi dengan suatu keyakinan, penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi yang bersangkutan.

Komitmen organisasi merupakan pola pikir yang menunjukkan kesetiaan anggota atau karyawan kepada perusahaan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan sikap loyalitas karyawan secara terus menerus terhadap organisasi demi keberhasilan dan kesejahteraan organisasi. Seorang karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja apabila bekerja tanpa adanya tekanan-tekanan atau dorongan keterpaksaan dalam melakukan tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh perusahaan.

Seseorang dengan komitmen yang kuat terhadap tugas yang diberikan akan menjadi lebih sadar dan bertanggung jawab lebih terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, komitmen merupakan komponen paling penting dalam sebuah organisasi karena dapat memberikan dukungan dan masukan yang baik terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Sidik et al (2021) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Dari hasil riset yang telah dilakukan oleh Ras Muis et al (2018), menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi dapat mengembangkan pandangan yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati, tanpa merasa terikat mengeluarkan lebih banyak energi untuk kepentingan organisasi. Tingkat komitmen organisasi yang tinggi menjadikan seorang karyawan mengutamakan kepentingan organisasi di atas kebutuhan mereka sendiri. Komitmen organisasi yang tinggi ini juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, komitmen terhadap organisasi ini memiliki makna yang lebih dari sekedar loyalitas.

Sebagai salah satu perusahaan pengelolaan sumber daya pangan nasional, Perum BULOG yang juga merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) memiliki peran dalam menjaga stabilitas dan ketersediaan beras di dalam negeri ini. Sejak didirikan pada tahun 1967 hingga saat ini, BULOG telah menjadi tumpuan dan harapan besar dalam menjaga ketersediaan pangan. Selain itu, sesuai dengan misi perusahaan yang diantaranya mengutamakan pelayanan kepada masyarakat

dan menjadi perusahaan dengan sumber daya yang unggul, mengedepankan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang profesional untuk menjamin ketersediaan, keterjangkauan, dan kesinambungan produk pangan dalam negeri, maka sangat erat kaitannya dengan peran sumber daya yang dimiliki perusahaan selain teknologi dan seperangkat sistem yang dimiliki, maka hal yang tidak kalah pentingnya adalah sumber daya manusia.

Perum BULOG sebagai salah satu perusahaan penyedia barang kebutuhan pokok masyarakat, dituntut untuk selalu berkinerja baik sebagai bentuk tanggung jawab kepada masyarakat melalui stabilisasi harga dan ketersediaan barang dan jasa yang dapat dirasakan oleh seluruh lapisan masyarakat. Namun, manajemen juga harus memeriksa bagaimana karyawannya mencapai tujuan perusahaan. Khususnya untuk Direktorat Bisnis ini yang memiliki tugas utama dalam keberlangsungan bisnis Perum BULOG agar tetap berjalan. Hal ini merupakan upaya manajemen untuk mengukur sejauh mana kemampuan karyawan dalam memberikan kontribusi secara maksimal melalui kinerjanya dan mengevaluasi kesenjangan yang ada sebagai unsur perbaikan yang berkesinambungan.

Ada banyak faktor yang membantu meningkatkan kinerja karyawan pada Direktorat Bisnis kantor pusat Perum BULOG Jakarta, antara lain karena lingkungan kerja yang kondusif, pemberian kompensasi yang sesuai, serta komitmen organisasi yang tinggi.

Dari penjelasan tersebut, maka penulis tertarik dalam hal ini melaksanakan penelitian berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Bisnis Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta”**.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Direktorat Bisnis Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta?
2. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Direktorat Bisnis Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta?

3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Direktorat Bisnis Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Direktorat Bisnis Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Direktorat Bisnis Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Direktorat Bisnis Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan  
Diharapkan hasil penelitian dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti  
Dapat digunakan untuk menambah pengetahuan, pengalaman dan pemahaman akan pentingnya lingkungan kerja, kompensasi finansial, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, serta menjadi bahan informasi sebagai persiapan penulis dalam menuju dunia kerja yang sesungguhnya.