

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era Industri 4.0 dan Pandemic Covid-19 banyak perusahaan mengalami kesulitan dalam melakukan kegiatan usahanya. Hal ini disebabkan karena adanya kebijakan pemerintah untuk melakukan pembatasan sosial bersekala besar (PSBB) dan menurunnya daya beli masyarakat. Menurunnya daya beli masyarakat ini menyebabkan setiap perusahaan berusaha untuk bertahan hidup dengan melakukan berbagai upaya inovatif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan. Disamping itu pada saat ini persaingan bisnis semakin ketat baik bidang industri, dagang maupun jasa, sehingga perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan agar tetap bisa bersaing di era industry 4.0 ini.

Sumber daya manusia adalah sumber daya penentu terhadap keberhasilan perusahaan, sebab SDM menjadi faktor produksi independen, sementara faktor yang lain adalah faktor produksi dependen (nun manusia). Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan suatu perusahaan, baik dalam kegiatan manajerial maupun operasionalnya. Begitu pentingnya sumber daya manusia bagi suatu perusahaan maka setiap perusahaan diharuskan melakukan pengelolaan SDM yang ada secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan yang berhasil mewujudkan tujuan bergantung terhadap kualitas SDM yang menjadi faktor dominan di perusahaan. Karyawan atau tenaga kerja berperan strategis pada perusahaan.

karena kontribusi karyawan bagi perusahaan yang sangat besar akan mampu meningkatkan kinerja perusahaan dan pada akhirnya akan meningkatkan laba perusahaan. Keberhasilan perusahaan tentunya tergantung dari unsur SDM yang bekerja, dengan demikian diperlukan balas jasa kepada pegawai berdasarkan keadaan dan sifatnya. Pegawai harus diberi perlakuan secara baik supaya pegawai tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya. Pimpinan perusahaan diharuskan memberi perlakuan kepada pegawai dengan baik dan memandangnya sebagai manusia yang memiliki kebutuhan yakni materi ataupun non materi sehingga harus berusaha, mengetahui, dan menyadari supaya bisa mencukupi kebutuhan pegawainya, dengan demikian pegawai bisa bekerja berdasarkan keinginan perusahaan.

Menyadari akan pentingnya sumber daya manusia, maka setiap perusahaan hendaknya menjaga agar karyawannya tetap menunjukkan kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan adalah bagian terpenting untuk menjalankan suatu perusahaan supaya meningkatkan produktifitas dan mewujudkan tujuan perusahaan, karena jika kinerja karyawan menurun maka akan dapat dipastikan produktifitas perusahaan akan menurun, dan hal ini bisa berakibat timbulnya biaya yang sangat besar bagi perusahaan.

Kinerja karyawan adalah modal untuk perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Dengan demikian kinerja karyawan merupakan sesuatu yang perlu menjadi perhatian pimpinan perusahaan. Kinerja secara umum merupakan keberhasilan seseorang dalam bekerja. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diwujudkan seseorang pada pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan padanya dalam mewujudkan sasaran kerja. Pegawai bisa melakukan pekerjaannya dengan baik jika mempunyai kinerja yang tinggi, dengan demikian bisa menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan

adalah aspek yang menentukan kesuksesan organisasi atau perusahaan untuk mewujudkan tujuan. Dengan demikian kinerja karyawan wajib diperhatikan pimpinan, karena penurunan kinerja bisa memengaruhi operasional perusahaan. Kinerja karyawan adalah sesuatu yang diperlukan bagi sebuah perusahaan, karena dapat menjadi suatu indikator dari kontribusi yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Karyawan yang memiliki kontribusi positif dalam perusahaan akan membawa dampak pada keberhasilan perusahaan yang bersangkutan. Apakah seorang karyawan berkontribusi positif atau tidak, dapat tercermin dari kinerja yang dihasilkan.

Mangkunegara (2016) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja dalam aspek kuantitas dan kualitas yang diwujudkan karyawan untuk setelah menjalankan pekerjaan berdasarkan tanggungjawab masing-masing. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang umumnya digunakan sebagai landasan menilai organisasi atau karyawan tersebut (Hasibuan, 2016). Sedangkan Rivai (2015) mengemukakan Kinerja adalah tingkatan atau hasil kesuksesan seseorang dengan cara menyeluruh pada suatu periode untuk menjalankan tugas berdasarkan kriteria, sasaran, target, atau standar hasil kerja yang sudah ditetapkan lebih dulu dan sudah disepakati

Dari beberapa penelitian empiris dapat diketahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yakni KPI, *Key Performance Indicator*, (Hartini dkk, 2019; Mayasari dkk, 2012), lingkungan kerja (Prillian dkk, 2014; Rorong, 2016), dan kompensasi (Fauzi, 2014, Leonardo dan Andreani, 2015; Dayanandan, 2017; Laksmana dkk, 2015).

Sesuai dengan pendapat Warren (2016), *key performance indicator* adalah indikator yang menilai cara perusahaan melakukan eksekusi terhadap visi strategisnya. Visi strategis yang dimaksudkan mengarah terhadap bagaimana strategi

perusahaan dengan cara interaktif terintegrasi pada strategi perusahaan dengan cara menyeluruh. Sesuai dengan pendapat Iveta (2016), key performance indicator merupakan ukuran yang sifatnya kuantitatif dan bertahap untuk perusahaan dan mempunyai beragam jenis perspektif dan berlandaskan data konkret, dan menjadi acuan dalam menentukan tujuan dan menyusun strategi perusahaan. dengan demikian sesuai dengan pemaparan tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa key performance indicator adalah pengukuran kuantitatif untuk mengevaluasi kinerja perusahaan yang mempunyai perspektif dan dijadikan tolak ukur untuk mencapai sasaran perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang terdapat di sekitar karyawan dan yang memengaruhi diri untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan (Nitisemito, 2016). Lingkungan kerja merupakan kehidupan fisik, sosial, dan psikologi pada perusahaan yang mempengaruhi karyawan untuk menjalankan pekerjaan. Kehidupan manusia sangat melekat dari berbagai kondisi lingkungannya, antara lingkungan dan manusia memiliki kaitan yang kuat. Di sini manusia akan senantiasa berupaya dalam menyesuaikan diri terhadap berbagai kondisi lingkungannya. Begitu juga pada saat bekerja, sebagai manusia pegawai sangat melekat terhadap berbagai kondisi di sekitar, yaitu lingkungan kerja. Saat bekerja, tiap-tiap karyawan akan melakukan interaksi terhadap berbagai kondisi yang ada pada lingkungan kerja. Sesuai dengan pendapat Sedarmayati (2017) lingkungan kerja adalah seluruh bahan dan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana suatu individu bekerja, pengaturan kerja, dan metode kerjanya yakni berkelompok ataupun per seorangan. Kondisi lingkungan kerja dinyatakan sesuai ataupun baik jika manusia bisa menjalankan aktivitas dengan nyaman, aman, sehat, dan optimal. Kesesuaian lingkungan kerja bisa diketahui dampaknya pada jangka yang panjang dan terlebih lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik bisa memerlukan waktu dan tenaga

kerja yang lebih banyak dan tidak menunjang terdapatnya perancangan sistem kerja yang baik (Sedarmayanti, 2017).

Kenyamanan saat bekerja adalah sesuatu yang diharapkan karyawan dan dengan cara tidak langsung menjadi prediktor yang terpenting pada keefisienan operasional perusahaan, contohnya keselamatan kerja, kesejahteraan, kepuasan kerja, dan produktivitas (Nitisemito, 2016). Rasa nyaman merupakan sebuah kondisi sudah dipenuhinya kebutuhan dasar manusia yang sifatnya holistik dan individual yang bisa menimbulkan rasa sejahtera dalam diri seseorang itu. Kenyamanan ruang merupakan keseluruhan hal yang menunjukkan pemakaian ruang dengan cara harmonis, yakni menurut cahaya, bunyi, suara, aroma, warna, tekstur, dan bentuk,. Sesuai dengan pendapat Nitisemito (2016), faktor yang memengaruhi kenyamanan antara lain penerangan, kebersihan, keindahan, keamanan, bentuk, bau-bauan, kebisingan, iklim, daya alam, atau sirkulasi. Perihal kenyamanan, keindahan bisa didapatkan dari segi warna maupun bentuk. Warna mempunyai sejumlah fungsi di samping bisa merubah rasa pun memengaruhi perspektif, menyamakan ketidaksempurnaan, dan dapat membentuk kenyamanan bagi siapa pun. Tujuan pewarnaan pada temoat kerja bukan sekadar menyenangkan mata, namun juga untuk menciptakan rasa nyaman saat bekerja dengan demikian bisa meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat memberi rasa nyaman untuk menumbuhkan semangat kerja pegawai, dengan demikian bisa melaksanakan pekerjaan secara efektif (Nitisemito, 2016).

Kompensasi merupakan keseluruhan hal yang diterima pegawai sebagai balas jasa terhadap kinerjanya, dan kompensasi tersebut bisa terbagi ke dalam 2 jenis, yakni kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung Rivai (2015). Kompensasi langsung mencakup komisi, gaji, dan bonus/insentif. Sementara

kompensasi tidak langsung mencakup tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya (Ruky, 2015). Siagian (2016) menyebutkan bahwa untuk menerapkan dan mengembangkan kepentingan pegawai, sistem kompensasi/imbalan, dan kepentingan organisasi harus dipertimbangkan. Rivai (2015) menyatakan sejumlah tujuan manajemen kompensasi efektif, yakni dalam mendapatkan sumber daya manusia yang bermutu, mengikuti peraturan hukum, mengendalikan biaya, penghargaan pada tingkah laku yang diharapkan, menjamin keadilan, dan mempertahankan pegawai yang ada. Hasibuan (2016) menyebutkan kompensasi finansial merupakan seluruh pendapatan yang berupa uang yang diperoleh pegawai yang menjadi imbalan terhadap jasa yang diberikan ke perusahaan.

Meninjau pentingna kompensasi, KPI, dan lingkungan kerja untuk mengembangkan kinerja karyawan dengan demikian peneliti tertarik dalam melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh KPI, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Peln Di Jakarta”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dan agar penelitian ini lebih fokus dan terarah dengan demikian peneliti mengemukakan rumusan permasalahan antara lain :

1. Apakah KPI, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh dengan cara simultan pada kinerja karyawan PT. Peln di Jakarta?
2. Apakah KPI, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh dengan cara parsial pada kinerja karyawan PT. Peln di Jakarta?

3. Variabel manakah diantara variabel KPI, lingkungan kerja dan kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Pelni di Jakarta?.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh KPI, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pelni di Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh KPI, lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pelni di Jakarta.
3. Untuk mengetahui variabel mana diantara variabel KPI, lingkungan kerja dan kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Pelni di Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak tertentu yaitu manfaat bagi dunia / kalangan akademis dan manfaat bagi dunia / kalangan praktisi terutama kepada manajemen PT. Pelni di Jakarta. Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, penelitian diharapkan mampu memberikan wawasan mengenai pengaruh KPI, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, sehingga peneliti mampu mengaplikasikan teori yang didapat dari perkuliahan.

2. Bagi Perguruan Tinggi STIE Mahardika Surabaya, hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai salah satu pemikiran terkait dengan dinamika perkembangan Perguruan Tinggi.
3. Bagi manajemen PT. Peln di Jakarta, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dengan melihat dari sisi KPI, lingkungan kerja, dan kompensasi yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut.
4. Bagi ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan KPI, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.