

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan keluaran yang optimal.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) berbeda dengan manajemen personalia (*personel management*). Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Jadi, manajemen sumber daya manusia lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah

ditetapkan (Carcia et al., 2023).

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Perusahaan menempuh beberapa cara dalam meningkatkan kinerja karyawannya misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja sebagai tindakan (kata kerja) bukan sebagai peristiwa (kata benda). Kinerja merupakan suatu tindakan yang terdiri atas beberapa unsur dan bukan hasil dalam sekejap saja. Kinerja dipandang sebagai suatu proses. Mengatur kinerja merupakan sebuah proses berkesinambungan yang melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan (Carcia et al., 2023).

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah pemberian kompensasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan justru akan menurun. Kompensasi menurut (Rosdiana et al., 2020) adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Setiap anggota dari suatu perusahaan mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada perusahaan tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang

terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara perusahaan dengan sumber daya manusia.

Setiap gaji, bonus, dan insentif adalah faktor-faktor yang sangat memengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Gaji yang kompetitif dan adil memberikan stabilitas finansial kepada karyawan, membuat mereka merasa dihargai, dan mendorong mereka untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan penuh dedikasi. Sementara itu, bonus dan insentif memberikan dorongan tambahan kepada karyawan untuk mencapai target-target kinerja yang telah ditetapkan. Mereka menciptakan ikatan langsung antara pencapaian individu dengan penghargaan finansial, yang dapat merangsang produktivitas dan motivasi. Kombinasi yang tepat dari gaji, bonus, dan insentif dapat menciptakan sistem kompensasi yang mendorong karyawan untuk berkinerja tinggi, berkontribusi maksimal, dan tetap berkomitmen terhadap kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan dengan bijak dari faktor-faktor ini menjadi suatu keharusan dalam upaya mencapai kinerja terbaik dari karyawan. Selain faktor pemberian kompensasi, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang

bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Indikator untuk melihat tingkat keberhasilan kinerja dari PT. Primafood Internasional adalah dari sisi waktu kerja karyawan ditunjukkan dari jumlah produksi yang dihasilkan per jam setiap bulannya dalam 5 (lima) bulan terakhir yang diambil 30 orang karyawan sebagai objek penelitian ini. Berikut adalah tabel waktu kerja karyawan PT. Primafood Internasional.

**Tabel 1.1**  
**Waktu Kerja Karyawan PT. Primafood Internasional Mei – September 2023**

No.	Target Waktu (Jam)	Realisasi Waktu Penyelesaian					Ket.
		Mei	Juni	Juli	Agustus	September	
1	192	192	192	168	190	192	Tidak
2	192	192	184	192	192	191	Tidak
3	192	184	192	192	184	192	Tidak
4	192	192	192	192	192	192	Terpenuhi
5	192	192	184	192	192	189	Tidak
6	192	192	192	192	192	192	Terpenuhi
7	192	192	192	192	192	176	Tidak
8	192	176	192	168	192	160	Tidak
9	192	184	192	184	192	184	Tidak
10	192	192	192	192	192	192	Terpenuhi
11	192	192	184	192	192	160	Tidak
12	192	192	184	192	191	192	Tidak
13	192	192	192	192	192	192	Terpenuhi
14	192	184	168	187	192	192	Tidak
15	192	192	168	192	183	184	Tidak

16	192	192	192	184	168	184	Tidak
17	192	184	192	192	190	192	Tidak
18	192	192	192	192	192	192	Terpenuhi
19	192	184	192	192	192	192	Tidak
20	192	192	192	192	192	192	Terpenuhi
21	192	192	192	192	192	168	Tidak
22	192	192	192	160	192	192	Tidak
23	192	191	192	192	192	192	Terpenuhi
24	192	168	176	176	184	176	Tidak
25	192	192	192	168	192	184	Tidak
26	192	192	192	192	192	192	Terpenuhi
27	192	168	184	192	192	192	Tidak
28	192	192	192	192	192	192	Terpenuhi
29	192	184	192	184	192	184	Tidak
30	192	192	184	192	192	192	Tidak

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kinerja karyawan yang diharapkan belum dapat tercapai, target penyelesaian selama 1 bulan yaitu 192 jam, akan tetapi 30% dari 30 karyawan yang dijadikan objek penelitian dari tabel 1.1 diatas hanya 9 karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya. Indikasi permasalahan kinerja karyawan PT. Primafood Internasional disebabkan oleh budaya organisasi yang terjadi di perusahaan, motivasi kerja dari karyawan belum maksimal dan disiplin kerja yang kurang baik serta kepuasan kerja yang rendah.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan bersama 3 orang karyawan dan 1 orang atasan dapatlah kesimpulan yang berupa permasalahan pada PT. Primafood Internasional bahwa peran lingkungan kerja dan kendala di dalam tim sebagai faktor yang memengaruhi kinerja. Mereka berpendapat bahwa adanya perubahan atau peningkatan dalam hal ini dapat meningkatkan kinerja tidak hanya dirinya tetapi juga karyawan lainnya. Aturan perusahaan dan kebijakan manajemen juga disebutkan

sebagai aspek yang mungkin berdampak serta kesejahteraan finansial yang sesuai dapat meningkatkan motivasinya untuk memberikan yang terbaik. Namun, seperti karyawan lainnya, ia juga menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang kondusif untuk optimalisasi kinerja.

Dengan demikian masalah-masalah terkait dengan budaya organisasi, kurangnya dukungan, dan komunikasi di antara anggota tim menjadi hal utama yang perlu diperbaiki. Atasan menekankan bahwa kombinasi yang baik dari faktor-faktor tersebut, termasuk kompensasi finansial yang memotivasi, lingkungan kerja yang kondusif, dan dukungan tim, akan mendukung kinerja karyawan secara keseluruhan baik faktor kompensasi finansial maupun lingkungan kerja memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja. Perbaikan atau peningkatan dalam kedua aspek tersebut diharapkan dapat menciptakan kondisi yang lebih optimal untuk pertumbuhan dan keberlanjutan PT. Primafood Internasional.

Penelitian ini akan membahas bagaimana kompensasi finansial yang adil, termasuk gaji, bonus dan insentif lainnya berinteraksi dengan lingkungan kerja yang positif, yang mencakup aspek-aspek seperti budaya perusahaan, kebijakan manajemen dan dukungan rekan kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Studi ini akan mengungkapkan apakah karyawan yang menerima kompensasi finansial yang memadai akan lebih termotivasi untuk mencapai target kerja mereka, apakah mereka akan merasa dihargai dan terdorong untuk berkinerja lebih baik. Selain itu, penelitian ini juga akan mengeksplorasi apakah lingkungan kerja yang positif, seperti suasana kerja yang inklusif dan dukungan dari atasan rekan kerja dapat

meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan menggali fenomena ini, akan memberikan wawasan berharga bagi PT. Primafood Internasional dalam merancang kebijakan kompensasi yang lebih efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kontribusi mereka terhadap kesuksesan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Fadhilillah et al., 2020) menyebutkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana variabel kompensasi finansial memiliki nilai koefisien yang lebih besar dan kompensasi finansial merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari (Lestari & Harmon, 2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang diteliti adalah sebesar 19,2% dan sisanya 80,8% disebabkan oleh sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil ada pengaruh yang positif dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Kompensasi finansial yang diberikan PT. Primafood Internasional kepada karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial yang diberikan PT. Primafood Internasional saat ini sudah dapat dikatakan cukup baik. Dimana dalam hal ini PT. Primafood Internasional menentukan tingkat gaji karyawan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan keefektifan karyawan saat bekerja yang memungkinkan dia bekerja dengan penuh motivasi. Seorang karyawan

dan keluarganya kebutuhannya terpenuhi atau tidak akan mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan dan secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan.

Kompensasi bukanlah satu-satunya yang mempengaruhi kinerja karyawan tetapi lingkungan kerja juga termasuk dari salah satu pengaruh kinerja karyawan yang mana lingkungan kerja yang kurang baik sehingga iklim kerja yang terjadi pada PT. Primafood Internasional menjadi kurang nyaman antara karyawan yang mengakibatkan sering cuti dan izin sehingga jam kerja yang tidak terpenuhi serta konflik pribadi dan rasa iri dari salah satu karyawan karena nilai kompensasi yang diberikan membuat beberapa karyawan mengalami rasa enggan bekerja dengan senang hati, kurangnya rasa nyaman dan kurangnya motivasi bekerja serta menimbulkan kerugian bagi perusahaan karena karyawan tidak saling bekerja sama dalam mencapai tujuan PT. Primafood Internasional.

Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan kinerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan

penelitian tentang hubungan antara kompensasi finansial, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dari uraian diatas dapat diangkat judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primafood Internasional”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang terjadi sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Primafood Internasional?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Primafood Internasional?
3. Adakah pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Primafood Internasional?
4. Apakah ada salah satu diantara kedua variabel tersebut yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Primafood Internasional?

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti membatasi permasalahan agar lebih terfokus maka peneliti memfokuskan pada:

1. Kinerja karyawan pada PT. Primafood Internasional
2. Kinerja karyawan hanya diteliti dari kompensasi finansial kepada karyawan
3. Kinerja karyawan hanya diteliti dari kompensasi finansial dan lingkungan kerjanya saja

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka adapun tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa adakah pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Primafood Internasional.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan adakah pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Primafood Internasional.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan adakah pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Primafood Internasional.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah ada salah satu diantara kedua variabel tersebut yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Primafood Internasional

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis
  - a. Penulisan ini merupakan penerapan ilmu pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam bidang kompensasi finansial, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang diperoleh selama perkuliahan.
  - b. Dari penelitian ini diharapkan memberikan gambaran secara lebih jelas mengenai penerapan teori kompensasi terutama kompensasi finansial, lingkungan kerja dan kinerja pada karyawan PT. Primafood Internasional dan dapat digunakan sebagai tambahan referensi atau literatur khususnya dibidang

sumber daya manusia.

## 2. Secara Praktis

Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara lebih jelas mengenai kompensasi, kinerja, serta faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan kompensasi.