

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang makin maju ini membuat perusahaan saling bersaing untuk mendapatkan keseimbangan internal dan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk memertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam meningkatkan afektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerjasepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Kinerja digunakan sebagai dasar penelitian terhadap para karyawan ataupun organisasi. Kinerja karyawan merupakan hal utama yang dilihat perusahaan untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Menurut (Afandi, 2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dianggap sebagai bagian terpenting oleh perusahaan karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia perusahaan yang merupakan otak utama perusahaan untuk membantu pencapaian tujuan utama perusahaan (Citraningtyas & Djastut, 2017). Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan seseorang yang telah dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Serta mengukur bagaimana seorang karyawan kerja dengan target yang telah ditentukan. Dibutuhkan upaya yang bisa meningkatkan kinerja karyawan ialah kompensasi dan lingkungan kerja

merupakan yang sangat berhubungan dengan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya kompensasi.

Kompensasi yakni biaya untuk industri. Setiap Industri akan berharap supaya kompensasi tersebut yang telah diberikan memperoleh suatu imbalan yang berupa prestasi kerja tersebut lebih besar dari karyawan. Kompensasi ialah segala pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada industri (Manalu, 2019). Kompensasi berupa insentif juga merupakan salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan karena mereka akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras lagi karena mereka menyadari ada suatu imbalan yang baik saat mereka mencapai sebuah prestasi atau kinerja yang maksimal (Herlina, 2020).

Faktor yang perlu diperhatikan ialah lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karya. Lingkungan kerja mempunyai peranan besar terutama di dalam membentuk sikap kerja. Menurut (Hasibuan, 2018) lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang terdapat dilingkungan pekerja yang nantinya akan mempengaruhi dirinya atau seorang pekerja dalam melakukan tugasnya semacam kelembapan, penilasi, temperatur, penerangan, kebersihan, kegaduhan, tempat kerja serta perlengkapan kerja yang lengkap. Lingkungan kerja ialah meliputi semua perlengkapan serta bahan yang ada dilingkungan tempat karyawan bekerja, cara pengaturannya serta tata cara kerjanya secara individu maupun kelompok (Ningsih et al., 2021). Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman untuk bekerja akan membuat karyawan cenderung betah dan bekerja lebih giat. Lingkungan kerja merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami, sebab lingkungan kerja yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, seperti karyawan tidak nyaman, dan sebaliknya lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan lebih giat dalam bekerja.

Objek penelitian PT BFI Finance Indonesia Tbk berdiri pada 1982 dengan nama PT Manufacturers Hanover Leasing Indonesia, yang merupakan perusahaan kongsi antara Manufacturers Hanover Leasing Corporation dari Amerika Serikat

dan pemegang saham lokal. BFI Finance adalah perusahaan pembiayaan terlama di Indonesia sekaligus menjadi perusahaan pembiayaan pertama yang mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya (sekarang Bursa Efek Indonesia atau BEI). Kegiatan usaha BFI Finance pada dasarnya meliputi tiga jenis pembiayaan

1. Pembiayaan modal kerja, investasi dan multiguna yang ditujukan untuk kebutuhan produktif seperti modal kerja, investasi dan pengembangan usaha, maupun untuk kebutuhan konsumtif seperti biaya pernikahan, renovasi rumah, dan lain - lain
2. Pembiayaan sales lease back, yakni pembiayaan untuk pembelian mesin dan alat berat baik baru maupun bekas untuk menunjang produktivitas usaha, mulai dari alat berat industri seperti mesin excavator, bulldozer, crane, forklift, berbagai jenis truk, mesin cetak, mesin industri hingga alat - alat kesehatan
3. Pembiayaan tanpa agunan untuk kebutuhan pendidikan, perjalanan wisata, serta pengembangan usaha mirko, kecil dan menengah

Pada tahun 2017, BFI Finance membentuk Unit Syariah untuk menjawab kebutuhan masyarakat terhadap pembiayaan yang sesuai dengan prinsip - prinsip syariah

Tabel 1. 1 Tingkat Kehadiran (terlambat hadir) Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Sunter tahun 2020-2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	
		2020	2021
Januari	73	6	9
Februari	73	8	12
Maret	73	10	8
April	73	5	7
Mei	73	8	9
Juni	73	7	6
Juli	73	5	7
Agustus	73	11	12
September	73	7	8
Oktober	73	6	10
November	73	3	6

Desember	73	9	9
----------	----	---	---

Sumber data: PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Cabang Sunter

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2020-2021 masih terdapat karyawan yang terlambat hadir setiap bulannya. Hal ini disebabkan banyaknya pekerjaan karyawan kelelahan sehingga terlambat masuk kerja.

PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Sunter fenomena pada kinerja karyawan yaitu fenomena ini didapat peneliti dari wawancara bersama sebagian karyawan salah satunya adalah faktor kompensasi. Perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap pemberian kompensasi karena kompensasi sangat menunjang karyawan agar melakukan kinerjanya dengan baik.

Tabel 1. 2 Kompensasi

Kompensasi	Karyawan Tidak Tetap	Karyawan
Gaji	Tidak mendapatkan gaji hanya mendapatkan uang transportasi dan uang mess	4.500.000
Lembur	-	-
Tunjangan	-	680.000
Bonus	-	450.000

Sumber data: PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Cabang Sunter

Akibat kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan pengorbanan yang diberikan oleh karyawan menyebabkan karyawan tidak semangat bekerja sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan memberi dampak buruk pada kelangsungan perusahaan dengan karyawan yang tetap 60 karyawan yang tidak tetap 13 karyawan .

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Sunter adalah masalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu aspek utama yang memicu karyawan dapat bekerja secara optimal. Berdasarkan hasil wawancara pada salah satu karyawan ada beberapa permasalahan lingkungan kerja lebih kepada lingkungan permasalahan yang dihadapi para karyawan dalam proses melakukan pekerjaan yaitu yang dapat menghambat pekerjaan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui peralatan seperti fasilitas yang kurang memadai contohnya: komputer merespon lambat karena

model peralatan belum terupdate dan karyawan merasakan kepanasan karena disebabkan pendingin udara diruangan tidak terasa dingin. Karyawan merasa kurang terhadap kompensasi yang di bagikan perusahaan dan lingkungan kerja yang kurang baik, kebersihan yang kurang terpelihara. Perihal tersebut menyebabkan hasil kinerja karyawan dalam upaya mewujudkan tujuan dari perusahaan belum sesuai dengan harapan serta belum bisa mengerjakan pekerjaannya dengan sempurna.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang diatas maka penelitim tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk **mengetahui “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Sunter”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti uraikan diatas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Sunter?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Sunter?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Sunter?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti uraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi:

- Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Sunter?
- Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Sunter?

- Untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Sunter?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didalam perusahaan.

b. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kompensasi dan lingkungan kerja

c. Umum

Dari penelitian ini diharapkan juga dapat memiliki kegunaan atau manfaat dalam dunia pendidikan mengenai topik dan penelitian ini.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan hal-hal yang sudah diuraikan diatas, maka penelitian ini dibatasi dalam hal pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Sunter.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini akan disajikan penulisan yang sederhana agar mudah dipahami dan memudahkan penulis dalam menyusunnya. Berikut ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menerangkan tentang landasan teori yang berkaitan dengan variabel- variabel yang digunakan dalam penelitian

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi profil perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dan implikasi manajerial

