

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya, karena sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan. Ada banyak cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi yang adil kepada karyawan. Dengan memberikan kompensasi yang memadai, diharapkan karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja mereka, yang pada akhirnya akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Ini mencakup semua jenis pendapatan, baik berupa uang, barang langsung, maupun tidak langsung. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena dapat membantu menarik dan mempertahankan pekerja yang berbakat. Selain itu, sistem kompensasi perusahaan juga memiliki dampak langsung terhadap kinerja strategis perusahaan.

Pada dasarnya, kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Program kompensasi sangat penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama, sekaligus merupakan komponen biaya yang paling signifikan. Bagi karyawan, besarnya

kompensasi mencerminkan nilai karya mereka sendiri, baik dalam konteks individu, keluarga, maupun masyarakat. Ketika kompensasi diberikan dengan adil, karyawan akan termotivasi dan fokus untuk mencapai tujuan perusahaan.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada karyawannya, sehingga karyawan terdorong untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, kompensasi yang sesuai menjadi salah satu faktor kunci dalam memastikan keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Lingkungan kerja non fisik merujuk pada situasi yang melibatkan interaksi antara individu di dalam perusahaan, termasuk hubungan antara atasan dan bawahan, serta antara rekan kerja sebaya. Kondisi lingkungan kerja non fisik memiliki peran yang sangat vital dalam dinamika keseluruhan organisasi. Keberadaan lingkungan kerja non fisik yang baik menjadi kunci utama dalam menciptakan suasana kerja yang sehat dan produktif. Ketidakhadiran lingkungan kerja non fisik yang positif dapat berdampak signifikan terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan. Tanpa adanya dukungan dan kerjasama yang baik antara sesama anggota tim, karyawan mungkin akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Implementasi lingkungan kerja non fisik yang baik dapat memberikan berbagai manfaat bagi perusahaan. Di antaranya adalah peningkatan produktivitas karyawan, meningkatnya kualitas kerja, serta pengurangan tingkat absensi dan turnover karyawan. Selain itu,

lingkungan kerja yang positif juga dapat meningkatkan rasa loyalitas dan kepuasan karyawan terhadap perusahaan. (Cintia & Gilang, n.d.)

Kondisi lingkungan kerja non fisik di perusahaan, hubungan karyawan *marketing funding* dengan pimpinan dan manajemen oleh karena itu, pemberian kompensasi finansial yang layak dan lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang layak akan meningkatkan kepuasan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penerapan lingkungan kerja yang baik akan membantu karyawan dalam mengurangi rasa bosan dan ketakutan di dalam lingkungan kerja. Perusahaan memberikan sikap atau hal yang terbaik kepada karyawannya maka karyawan akan merasa senang dalam bekerja dan beban kerja yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik sehingga membuat karyawan puas dengan hasil kerjanya sendiri.

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. (Irwanto et al., 2021)

Motivasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja individu di tempat kerja. Ketika karyawan merasa termotivasi, produktivitasnya cenderung meningkat, dan mereka dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi bisa dianggap sebagai dorongan yang mendorong karyawan untuk menjadi lebih produktif dalam pekerjaannya. Secara umum, semakin banyak kebutuhan karyawan yang terpenuhi oleh perusahaan, semakin baik pula kinerja

yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut. Namun, meskipun seorang karyawan memiliki kinerja yang baik, jika motivasinya rendah, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerjanya. Motivasi di sini bisa dianggap sebagai energi positif yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan efektivitas yang tinggi. Kondisi dan situasi di perusahaan juga mempengaruhi motivasi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik, sehingga mereka dapat lebih fokus dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Memberikan kompensasi kepada karyawan merupakan salah satu strategi yang efektif untuk memotivasi mereka agar dapat berkontribusi secara optimal dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Dengan memberikan kompensasi yang memadai, diharapkan dapat membentuk hubungan yang baik antara karyawan dan perusahaan. Para karyawan akan merasa dihargai dan dipahami oleh perusahaan karena kebutuhan hidup mereka diakui dan dipenuhi melalui kompensasi yang diberikan. Sebagai hasilnya, hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan efisien, karena mereka merasa bahwa kontribusi mereka dihargai dan dihormati oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Adhari (2020:77).

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT ABC, perusahaan berupaya untuk memberikan yang terbaik bagi karyawan guna meningkatkan efektivitas kinerja mereka, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan secara keseluruhan untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga perusahaan bisa terus tumbuh di setiap tahun nya. Melalui pengamatan penulis, diketahui bahwa kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan terdiri dari berbagai elemen, seperti gaji pokok, bonus, serta beragam tunjangan seperti tunjangan penampilan, transportasi, makan, uang pulsa, dan tunjangan hari raya (THR), serta fasilitas seperti kendaraan dan ruang kerja.

Tabel 1.1 Data Keuangan PT ABC 2019 – 2023

Dalam Ribuan Rp.

No	Data Keuangan	Periode Tahun				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Jumlah Pendapatan Operasional	70,014,754	70,542,129	107,806,672	167,410,631	212,231,645
2	Kredit yang Diberikan	276,281,653	352,454,965	614,923,927	996,133,947	1,269,078,509
3	Laba Rugi Tahun Berjalan	3,984,847	4,009,205	11,061,194	27,653,822	26,767,744
4	Dana Pihak Ketiga	299,167,844	408,925,333	770,313,583	1,227,154,551	1,425,511,715

Sumber: Data keuangan yg diolah penulis.

Berdasarkan data keuangan PT ABC, kinerja marketing funding sangat berpengaruh untuk mencari Dana Pihak Ketiga untuk memberikan Kredit kepada nasabah sehingga PT ABC bisa mendapatkan keuntungan di setiap tahun nya.

Meskipun demikian, pemberian kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan masih belum memuaskan bagi sebagian karyawan. Terdapat perasaan kecemburuan sosial yang muncul karena persepsi ketidakadilan dan perbedaan nominal gaji yang diterima. Hal ini mungkin disebabkan oleh tingginya biaya kebutuhan sehari-hari, seperti biaya makanan dan biaya pendidikan anak-anak, yang membuat karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dengan baik.

Peneliti telah mewawancarai atasan langsung yaitu Bapak X bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan kurang adalah disebabkan oleh antara lain kompensasi finansial, lingkungan kerja non fisik dan motivasi. Selain kompensasi faktor yang perlu diperhatikan adalah motivasi. Adapun indikasi melemahnya motivasi karyawan adalah lemahnya pengawasan, kurangnya evaluasi yang dilakukan terhadap target yang diberikan, lingkungan kerja non fisik seperti adanya jarak antara tim marketing funding dan operasional cabang sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang kurang optimal.

Penelitian yang diteliti penulis berdasarkan pengembangan dari hasil-hasil penelitian sebelumnya. Penelitian ini berupa replikasi model dari hasil penelitian Agung *et al.*, (2019) Fakultas Ekonomi Universitas Kediri dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Nganjuk”.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian *Marketing Funding* PT ABC)”**.

Topik penelitian ini menarik untuk diteliti karena ketidakkonsistenan dari penelitian terdahulu yang disebabkan oleh kondisi lingkup waktu dan objek penelitian yang digunakan. Penelitian ini menggunakan objek perusahaan PT ABC divisi Marketing Funding. Alasan memilih Marketing Funding PT ABC sebagai objek penelitian ini karena setiap karyawan pada bidang Marketing Funding PT ABC harus bisa melayani semaksimal mungkin pada nasabah, maka karyawan juga harus termotivasi kerja supaya kinerjanya lebih baik lagi.

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Berikut ini adalah batasan yang dibuat penulis dalam penyusunan penelitian:

1. Penelitian yang diteliti penulis berdasarkan pengembangan dari hasil-hasil penelitian sebelumnya. Penelitian ini berupa replikasi model dari hasil penelitian Agung *et al.*, (2019) Fakultas Ekonomi Universitas Kediri dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Nganjuk”.

2. Variabel independen yang ada dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja. Ketiga variabel tersebut dipilih menjadi variabel independen karena dapat memberi dampak yang nyata kepada variabel dependen. Sementara itu variabel dependen yang terkait dengan variabel independen sebelumnya adalah Kinerja Karyawan.
3. Objek penelitian ini dikhususkan bagi karyawan bagian *marketing funding* PT ABC, penelitian ini akan mengukur kinerja karyawan selama bekerja.

1.3 Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini, penulis mengidentifikasi masalah yang akan diteliti lebih lanjut. Identifikasi masalah tersebut dijabarkan sebagai berikut:

1. Masalah dalam penelitian ini berkaitan dengan pengaruh kompensasi finansial, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian *marketing funding* PT ABC.
2. Sampel penelitian ini adalah karyawan bagian *marketing funding* PT ABC.

1.4 Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis merumuskan masalah yang akan diteliti lebih lanjut. Adapun perumusan masalah tersebut adalah:

1. Apakah ada pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian *marketing funding* PT ABC?

2. Apakah ada pengaruh positif lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian marketing funding PT ABC?
3. Apakah ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian marketing funding PT ABC?

1.5 Pembatasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, dalam penelitian ini penulis membatasinya pada ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial yang dimaksud penulis berupa bonus yang diterima karyawan pada saat mencapai target yang diberikan oleh perusahaan untuk menjual produk perbankan.
2. Lingkungan Kerja yang diteliti penulis membahas Lingkungan Kerja non Fisik.
3. Karyawan yang menjadi objek penelitian oleh penulis adalah karyawan bagian marketing funding PT ABC.

1.6 Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian marketing funding PT ABC.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian marketing funding PT ABC.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian marketing funding PT ABC.

1.7 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi beberapa pihak yaitu:

1. **Manfaat akademik**
Menambah wawasan mengenai perbedaan teori yang didapat dari mata kuliah dengan penerapan dengan praktik yang sebenarnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk melakukan penelitian berikutnya dengan topik sejenis serta dapat dikembangkan untuk penelitian selanjutnya.
2. **Manfaat Perusahaan**
Bagi PT ABC khususnya, untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi finansial, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan, dan hasilnya menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan dan strategi yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

1.8 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan penelitian ini mengikuti struktur berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian yang diambil dari variabel-variabel penelitian dan fenomena yang sedang terjadi, ruang lingkup penelitian, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, serta manfaat penelitian.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini membahas teori dasar yang mendasari penelitian, termasuk teori manajemen SDM dan teori-teori yang relevan dengan variabel penelitian, kerangka berpikir, serta pembentukan model hipotesis.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, desain dan jenis penelitian, metode pengumpulan data, serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini memberikan gambaran umum tentang objek penelitian, membahas hasil penelitian, dan mengembangkan hasil pengujian yang dikaitkan dengan teori yang sudah diuraikan.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis penelitian sebelumnya, serta saran yang diberikan bagi peneliti dan praktisi terkait praktik yang ada berdasarkan temuan penelitian.

