

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era Industri 4.0 serta era globalisasi ini banyak perusahaan mengalami kesulitan dalam melakukan kegiatan usahanya. Globalisasi menuntut setiap organisasi untuk terus memperluas jangkauannya guna bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Oleh karena itu, setiap dunia usaha harus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mempertahankan daya saing global, sehingga diperlukan upaya-upaya inovatif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan. era industri 4.0 ini. Kinerja perusahaan yang maksimal dapat dicapai karena beberapa hal, salah satunya adalah kinerja karyawan perusahaan yang juga maksimal. Hal ini dikarenakan karyawan perusahaan merupakan kunci utama dan berperan besar dalam menjalankan bisnis.

SDM mempunyai peran esensial untuk mengelola bisnis, pada operasional manajemen dan operasi. SDM sangat penting bagi dunia usaha karena setiap Organisasi harus mengawasi SDM yang ada untuk mencapai tujuan bisnis. Tujuannya bergantung pada sifat SDM sebagai komponen yang ada dalam organisasi. Perwakilan atau angkatan kerja mempunyai peranan penting dalam dunia usaha. Sebab, komitmen pekerja organisasi yang sangat besar tentu akan ingin lebih mengembangkan pelaksanaan bisnis dan pada akhirnya akan meningkatkan keuntungan organisasi. Pencapaian bisnis tentu bergantung pada faktor eksekusi aset manusia. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan aset

manusia merupakan jalan menuju kemajuan yang patut mendapat perhatian serius semua yang dia butuhkan, agar normatifnya dapat terpenuhi. Kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan kualitas dan kebutuhan manusia itu dapat di terpenuhi sehingga menghasilkan dampak positif terhadap pekerjaan yang mereka tekuni. Memahami pentingnya SDM, setiap organisasi harus menjamin bahwa perwakilannya terus menunjukkan kinerja yang unggul. Eksekusi yang representatif merupakan bagian utama dalam menjalankan suatu organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan memenuhi tujuan organisasi, karena jika kinerja pekerja menurun maka dapat dipastikan efisiensi organisasi akan menurun dan hal ini dapat menimbulkan biaya yang sangat besar bagi organisasi.

Mangkunegara (2016) “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). Rivai (2015) “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”. Kinerja pegawai juga dapat disimpulkan dari perolehan kerja baik dengan kuantitas ataupun kualitas pada yang sudah tercapai pada waktu tertentu dan pada waktu yang cukup untuk memenuhi pelaksanaan dari tugas yang diembankan dengan menyesuaikan tanggung jawab yang diberikan. “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).

Menurut Zainal (2015) “untuk melihat tingkat kinerja karyawan, perlu dilakukan adanya penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik kinerja karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja dapat dianggap sebagai alat untuk memverifikasi bahwa karyawan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan, dan dapat pula untuk membantu karyawan dalam mengelola kinerja mereka. Dengan melakukan penilaian kinerja, perusahaan dapat mampu mengoptimalkan kompetensi karyawannya demi tercapainya tujuan suatu perusahaan. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja ini, maka kinerja para karyawan menjadi lebih optimal karena karyawan akan termotivasi untuk berkinerja dengan lebih baik lagi dan berlaku pula sebaliknya, penilaian kinerja karyawan yang tidak efektif akan memberikan banyak dampak negatif bagi perusahaan”. Hal ini terjadi pada semua perusahaan tidak terkecuali dengan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya.

Kinerja diukur untuk mengetahui sejauh mana tujuan tercapai sehingga management dapat bertindak cepat dalam mengambil keputusan. Dengan mengetahui hasil pengukuran kinerja, akar penyebab buruknya kinerja dapat diidentifikasi sehingga bisa segera diperbaiki. Agar perusahaan mengetahui sejauh

mana kemajuan yang telah dicapai, penentuan KPI adalah salah satu cara yang harus dilakukan karyawan untuk untuk mengetahui apa yang telah dan sedang mereka kerjakan serta perkembangan dan pelatihan apa yang mereka butuhkan agar dapat semakin berkembang. Dengan begitu, diharapkan ini juga bisa menaikkan kinerja karyawan dan mampu mendorong cara kerja setiap karyawan secara berkelanjutan. “Memilih KPI dan menetapkan sasaran KPI secara tepat akan dapat mengarahkan perusahaan pada identifikasi potensi perbaikan atau peningkatan kinerja sehingga KPI sering sekali diasosiasikan dengan inisiatif yang terkait peningkatan kinerja” (Soemohadiwidjojo, 2015)

Menurut Sedarmayanti (2017) “lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan”. Sudaryo & Sofiati (2018) “lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan rasa pegawai untuk dapat bekerja optimal. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja”. “Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri” Susilaningsih (2013). “Kenyamanan saat bekerja adalah sesuatu yang diharapkan karyawan dan dengan cara tidak langsung menjadi

prediktor yang terpenting pada keefisienan operasional perusahaan, contohnya keselamatan kerja, kesejateraan, kepuasan kerja, dan produktivitas” Nitisemito (2016).

Dampak tempat kerja terhadap kinerja pekerja sangat penting bagi suatu organisasi, baik iklim dalam maupun iklim luar karena akan berdampak pada tujuan perkumpulan (organisasi). Untuk lebih mengembangkan konsekuensi presentasi suatu organisasi, mengaktifkan tempat kerja sangatlah penting. Sama seperti studi yang dilaksanakan Nitisemito (2013) “mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban, karena itu sangat penting diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan.”

Kompensasi juga harus mendapat pertimbangan serius dari manajemen perusahaan mengingat pentingnya tenaga kerja bagi bisnis karena hal ini merupakan upaya meningkatkan kinerja karyawan, Murty dan Hudiwinarsih (2012) “dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi”, sehingga kinerja yang di hasilkan karyawan akan meningkat. Dalam hal ini PT. Bumi Indo Mapan Surabaya juga mengambil langkah untuk peduli terhadap pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan melalui pemberian kompensasi yang tepat, melalui pemberian kompensasi yang tepat di harapkan dapat meningkatkan pelaksanaan bagi perwakilan guna mewujudkan pameran yang diinginkan organisasi.

KPI, Lingkungan kerja serta Penelitian dari menunjukkan bahwa kinerja karyawan mungkin dipengaruhi oleh kompensasi Haholongan, Sakti, Diana, Yusuf (2022) “yang hasil penelitiannya menyebutkan bahwa ada pengaruh positif antara Key Performance Indicator terhadap kinerja karyawan serta Ningsih (2019) menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, lingkungan kerja dan kompensasi, memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan”. Nanulaitta (2018) “menyatakan bahwa berdasarkan pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Lubis dan Kusumanto (2018) “dalam penelitiannya menyatakan penilaian kinerja karyawan menggunakan metode Key Performance Indicators (KPI) berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Beda halnya dengan studi Seftyarini (2021) “bahwa metode key performance tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.”

Meninjau pentingnya KPI, lingkungan kerja dan kompensasi untuk mengembangkan kinerja karyawan serta atas dasar latar belakang, peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Key Performance Indicator (KPI), Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian Pemasaran pada PT. Bumi Group Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, serta supaya penelitian lebih fokus juga terarah dengan demikian peneliti mengemukakan rumusan permasalahan:

1. Apakah Key Performance Indicator (KPI) berdampak positif signifikan

atas kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan ?

2. Apakah Lingkungan Kerja berdampak positif signifikan atas kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan ?
3. Apakah pemberian kompensasi berdampak positif signifikan atas kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan studi ini ialah guna memahami dampak Key Performance Indicator (KPI), Lingkungan Kerja serta Kompensasi atas kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan, yang meliputi :

1. Guna menganalisis apakah ada dampak positif signifikan Key Performance Indicator (KPI) atas kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan
2. Guna menganalisis apakah ada dampak positif signifikan lingkungan kerja atas kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan
3. Guna menganalisis apakah ada dampak positif signifikan kompensasi atas kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan

1.4 Manfaat Penelitian

Studi diharapkan memberi manfaat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, Dengan adanya pemeriksaan ini dipercaya dapat memberikan kontribusi kepada para pengurus untuk lebih mengembangkan pelaksanaan yang representatif dengan melihat Key Presentation Pointer (KPI), tempat kerja dan remunerasi yang pada akhirnya dapat bekerja pada pameran para pekerja di organisasi.

2. Bagi Universitas, Dengan studi ini, diharapkan bisa jadi suatu bahan referensi bagi universitas untuk jadi acuan mahasiswa yang melaksanakan studi selanjutnya terkait Key Performance Indicator (KPI), lingkungan kerja, serta kompensasi atas kinerja karyawan . Juga perolehan studi ini bisa dipakai selaku salah satu referensi di perpustakaan Universitas Wijaya Kusuma.

1.5 Sistematika Skripsi

Sistematika dalam skripsi ini antaranya :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang teori yang akan dipakai untuk landasan pemikiran pada bahasan penelitian, landasan teori, penelitian sebelumnya, hipotesis serta model analisis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan mengenai pendekatan penelitian, populasi dan sample, identifikasi variable, definisi operasional, Teknik pengumpulan data, jenis serta sumber data juga Teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan terkait gambaran subjek studi, analisis data,

pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Bab ini menguraikan simpulan dari perolehan studi, saran yang dapat diberikan serta keterbatasan penelitian.