

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia di dalam perusahaan memegang peranan penting dalam meningkatkan perusahaan. Apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan tinggi maka tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut akan meningkat sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia rendah maka tingkat kinerja karyawan akan menurun. Karena kinerja dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kemampuan perusahaan dalam melakukan proses produksi, bahkan kinerja berhubungan dengan sistem yang digunakan perusahaan serta berhubungan dengan efisiensi dan efektivitas kerja. (Kristanti,2017)

Oleh karena itu penilaian kinerja sebuah perusahaan harus dilakukan secara berkala sehingga perusahaan dapat meningkatkan serta mengetahui tingkat efisiensi dan keefektifan sistem yang digunakan perusahaan. Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat sehingga aktivitas suatu perusahaan harus diselaraskan dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat. Dalam aktivitas tersebut, perusahaan memerlukan sumber daya seperti bahan baku, modal dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan terpenting karena tanpa adanya hal tersebut maka kemajuan teknologi tidak akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap kemajuan sebuah perusahaan atau instansi. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin. Hal ini mengharuskan pemimpin perusahaan untuk merumuskan kebijakan-kebijakan yang dapat mendorong kearah peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Bagaimanapun juga, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan organisasi atau perusahaan termasuk instansi pemerintah. Berbagai upaya dilakukan dengan tujuan setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan apabila karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, adalah suatu hal yang mustahil tujuan organisasi/perusahaan dapat dicapai. (Virgianti,2018)

Tingginya kinerja akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, dampak positif kinerja yang tinggi bagi perusahaan dapat berupa peningkatan pendapatan yang bermanfaat untuk menjaga kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Tingginya kinerja tidak hanya berdampak positif bagi perusahaan, melainkan tingginya produktivitas kerja juga dapat berdampak positif bagi karyawan. (Priyantono, 2019)

Salah satu perusahaan yang sedang mengalami permasalahan terhadap kinerja karyawannya yaitu Supermarket Bahan Bangunan Mitra 10 Bandar Lampung yang bergerak dibidang penjualan bahan bahan bangunan dan perlengkapan alat alat keperluan pembangunan. Supermarket Bahan Bangunan Mitra 10 Bandar Lampung berlokasi di Jl. ZA. Pagar Alam No.5, Rajabasa, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung 35144. Perusahaan ini memiliki karyawan dengan jumlah keseluruhan adalah 85 orang. Berikut ini adalah data karyawan supermarket bahan bangunan mitra 10 bandar lampung tahun 2022.

Tabel 1.1
Data Karyawan Supermarket Bahan Bangunan Mitra 10 Bandar
Lampung Tahun 2022

Bagian	Jabatan	Jumlah Karyawan
OFFICE	Manager	1
	Supervisor	2
	HRD	3
	Administrasi	2
	Finansial	2
	IT Support	2
	General Affair	1
MARKETING	Marketing Executive	24
	Digital Marketing	9
TOKO	Kepala Toko	2
	Kasir	8
	Pramuniaga	18
	Marchendiser	7
Total		81

Pada tabel 1.1 dijelaskan data jumlah karyawan pada supermarket bahan bangunan mitra 10 Bandar Lampung, hasil data tersebut didapat informasi bahwa Supermarket Bahan Bangunan Mitra 10 Bandar Lampung memiliki 85 karyawan yang terdiri dari 13 karyawan bagian office dan 33 karyawan bagian marketing dan 35 karyawan bagian toko. Didalam penelitian ini penulis meneliti kinerja karyawan bagian marketing yang berjumlah 33 karyawan.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang retail di daerah Lampung, perusahaan ini memiliki visi yaitu terwujudnya kenyamanan konsumen dan pelayanan cepat dan sempurna bagi seluruh konsumen. Sangat diperlukan kinerja baik termasuk dukungan dari para karyawan, karena karyawan Supermarket Bahan Bangunan Mitra 10 Bandar Lampung bertugas memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh konsumennya. Data penilaian

kinerja supermarket bahan bangunan mitra 10 bandar lampung dapat menjadi tolak ukur kinerja dari karyawan supermarket bahan bangunan mitra 10 bandar lampung. Berikut ini data penilaian kinerja karyawan bagian marketing supermarket bahan bangunan mitra 10 bandar lampung.

Tabel 1.2

Standar Penilaian Kinerja karyawan Bagian Marketing Supermarket Bahan Bangunan Mitra 10 Bandar Lampung (Tahun 2022)

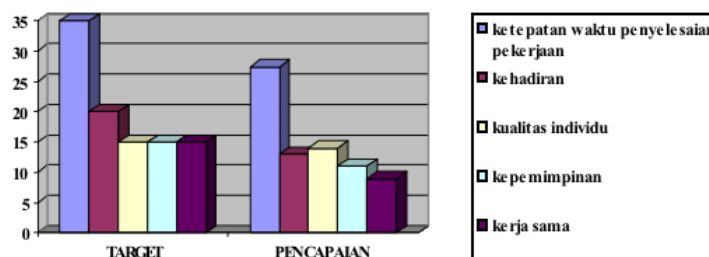
No	Kriteria	Target (%)	Range Nilai (%)	Keterangan
1	Ketepatan waktu Penyelesaian Pekerjaan	35	91 – 100	Sangat Baik
2	Kehadiran	20	76 – 90	Baik
3	Kualitas Individu	15	65 – 75	Cukup
4	Kepemimpinan	15	51 – 64	Kurang Baik
5	Kemampuan Kerja Sama	15	< 50	Buruk
Total		100		

Sumber : Supermarket Bahan Bangunan Mitra 10 Bandar Lampung. Tahun 2023

tabel 1.2 merupakan standar penilaian kinerja karyawan yang di lakukan supermarket bahan bangunan mitra 10 bandar lampung cabang lampung untuk menilai kinerja yang dilakukan karyawan bagian marketing.

Gambar 1.1

Hasil Penilaian Kinerja karyawan Bagian Marketing Supermarket Bahan Bangunan Mitra 10 Tahun 2022



Tabel 1.3

**Hasil Penilaian Kinerja karyawan Bagian Marketing Supermarket
Bahan Bangunan Mitra 10 Tahun 2022**

No.	Kriteria Penilaian Perusahaan	Bobot Penilaian Perusahaan (%)	Bobot Pencapaian Tahun 2023 (%)
1	Ketepatan waktu Penyelesaian Pekerjaan	35	23
2	Kehadiran	20	13
3	Kualitas Individu	15	14
4	Kepemimpinan	15	11
5	Kemampuan Kerja Sama	15	9
	Total	100	70 (Cukup)

Sumber : Supermarket Bahan Bangunan Mitra 10 Bandar Lampung, Tahun 2023

Tabel 1.3 merupakan hasil penilaian kinerja karyawan. Supermarket bahan bangunan mitra 10 bandar lampung menjelaskan bahwa jika pencapaian karyawan 91-100% maka kinerja karyawan sangat baik, jika 76-90% maka kinerja karyawan baik, jika 65-75% maka kinerja karyawan cukup, jika 51-64% maka kinerja karyawan kurang baik dan jika pencapaian karyawan <50% maka kinerja karyawan tersebut terbilang buruk. sedangkan data yang dicapai oleh karyawan adalah 70% masuk dalam katagori “Cukup”, tentu saja hal tersebut menjadi permasalahan bagi supermarket bahan bangunan mitra 10 bandar lampung dikarenakan pencapaian karyawan masih sangat jauh dari target yang ditentukan perusahaan. Hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dibagian kinerja karyawan supermarket bahan bangunan mitra 10 bandar lampung.

Perusahaan harus memperhatikan kuantitas serta kualitas kerja jika ingin membuat kinerja karyawan menjadi tinggi sehingga akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Kinerja karyawan yaitu hasil kerja atau taraf kesuksesannya dalam melaksanakan pekerjaan, ternyata dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (internal factor), keadaan lingkungan perusahaan (external factor) maupun upaya strategis dari

perusahaan. Menurut Prihastoto (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan kuantitas dan kualitas dari hasil pekerjaan yang telah dikerjakan sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap HRD Supermarket Bahan Bangunan Mitra 10 Bandar Lampung bahwa terjadi permasalahan kinerja dari karyawan dikarenakan rendahnya pelayanan yang diberikan, karyawan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan juga marketing kurang disiplin dan mulai malas malasan dalam berkerja. Perusahaan harus memaksimalkan kinerja para karyawan bagian marketing agar tercapainya target yang ditentukan perusahaan, jika marketing terus menurun tidak dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan maka akan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan itu sendiri.

Semakin rendahnya Kinerja karyawan, akan berdampak negatif kepada perusahaan dan semakin menurunnya tingkat kepercayaan konsumen kepada perusahaan tersebut, tentunya hal ini akan merugikan perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sebuah organisasi, atasan seperti manajer dan supervisor haruslah memberikan perhatian yang lebih pada level motivasi dari bawahan-bawahannya. Para manajer memperhatikan apa keinginan dan kebutuhan karyawannya.

Permasalahan kinerja yang dihadapi Supermarket Bahan Bangunan Mitra 10 Bandar Lampung ini harus mencari solusi terkait permasalahan tersebut, sehingga karyawan dapat kembali produktif dan lebih optimal dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Kinerja dapat ditingkatkan melalui beberapa faktor antara lain lingkungan kerja dan kompensasi. Kinerja karyawan yang

baik, tentu akan tercapai prestasi kerja yang tinggi yang akan berimbas pada kemajuan karir karyawan serta kemajuan perusahaan. Sebuah perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila kinerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan.

Menurut Prihastoto (2018) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan beberapa faktor lain. Pada penelitian ini penulis memfokuskan penelitian pada variabel lingkungan kerja dan kompensasi.

Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik & lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Menurut Virgianti (2018) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik tidak bisa diabaikan begitu saja, karena lingkungan non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan hendaknya dapat menciptakan hubungan yang baik antar para pekerja diperusahaan, sehingga dapat mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bagian marketing Supermarket Bahan Bangunan Mitra 10 Bandar Lampung permasalahan yang terjadi terkait dengan lingkungan kerja non fisik yang terjadi pada karyawan bagian marketing Supermarket Bahan Bangunan Mitra 10 Bandar Lampung adalah adanya perbedaan perlakuan atau sifat tidak adil atasan kepada karyawan, kurangnya dukungan serta arahan dari atasan kebawahan di

Supermarket Bahan Bangunan Mitra 10 Bandar Lampung terlihat dari banyak karyawan bagian marketing yang kurang paham cara berkomunikasi yang memikat calon costumernya dan juga marketing kurang memahami jelas struktur tugasnya, kerjasama dan komunikasi antara marketing tidak terjalin dengan baik sehingga sesama karyawan bagian marketing tidak dapat tolong menolong ketika mengalami sebuah permasalahan. Masalah lingkungan kerja non fisik pada karyawan karyawan bagian marketing Supermarket Bahan Bangunan Mitra 10 Bandar Lampung yang akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan bagian marketing Supermarket Bahan Bangunan Mitra 10 Bandar Lampung.

Selain variabel lingkungan kerja non fisik, variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kompensasi finansial. Menurut Mutholib (2019) Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya.

Pemberian kompensasi finansial sangat penting bagi karyawan, karena dengan adanya sistem kompensasi finansial yang sesuai bagi karyawan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan. namun sebaliknya, jika kompensasi finansial yang diberikan tidak sesuai bagi karyawan akan dapat menurunkan kualitas kerja dan rendahnya rasa tanggung jawab sehingga kinerja karyawan tersebut akan menurun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bagian marketing Supermarket Bahan Bangunan Mitra 10 Bandar Lampung terkait kompensasi finansial, permasalahan yang terjadi yaitu gaji yang diterima belum sesuai dengan UMR yang ditetapkan pemerintah kota bandar lampung di tahun 2022 serta insentif yang diberikan oleh perusahaan sangat kecil dan juga dalam pembayarannya sering sekali terjadi keterlambatan tidak sesuai dengan tanggal yang telah ditentukan oleh perusahaan. Masalah kompensasi finansial pada marketing supermarket bahan bangunan mitra 10 bandar lampung diduga kuat berdampak pada penurunan kinerja pada marketing supermarket bahan bangunan mitra 10 bandar lampung dikarenakan jika kompensasi finansial yang diterima para karyawan bagian marketing tidak sesuai dengan harapan mereka, maka mereka tidak semangat dalam berkerja.

Menurut Priyantono (2019) kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan-karyawan. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan. memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan dengan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Finansial. melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING SUPERMARKET BAHAN BANGUNAN MITRA 10 BANDAR LAMPUNG”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas. maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik dapat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan bagian marketing Supermarket Bahan Bangunan Mitra 10 Bandar Lampung?
2. Apakah Kompensasi Finansial dapat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan bagian marketing Supermarket Bahan Bangunan Mitra 10 Bandar Lampung?
3. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial dapat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan bagian marketing Supermarket Bahan Bangunan Mitra 10 Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan karyawan bagian marketing Supermarket Bahan Bangunan Mitra 10 Bandar Lampung yang berjumlah 33 karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Supermarket Bahan Bangunan Mitra 10 Bandar Lampung

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan Supermarket Bahan Bangunan Mitra 10 Bandar Lampung yang berlokasi di Jl. ZA. Pagar Alam No.5, Rajabasa, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung 35144.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan October 2022 sampai dengan Februari 2023

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Lingkungan Kerja Non Fisik,

Kompensasi Finansial dan Kinerja karyawan bagian marketing Supermarket Bahan Bangunan Mitra 10 Bandar Lampung

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas. maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja karyawan bagian marketing Supermarket Bahan Bangunan Mitra 10 Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja karyawan bagian marketing Supermarket Bahan Bangunan Mitra 10 Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja karyawan bagian marketing Supermarket Bahan Bangunan Mitra 10 Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan variabel Lingkungan Kerja , Kompensasi Finansial terhadap Kinerja dan untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan

1.5.2 Bagi Supermarket Bahan Bangunan Mitra 10 Bandar Lampung

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran Lingkungan Kerja Non Fisik & Kompensasi Finansial dapat mempengaruhi Kinerja karyawan bagian marketing Supermarket Bahan Bangunan Mitra 10 Bandar Lampung.

1.5.3 Bagi IIB Darmajaya

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik & Kompensasi Finansial terhadap Kinerja karyawan dan menambah refrensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.5.4 Bagi Peneliti Berikutnya

Di harapkan dapat menambah masukan atau informasi bagi penelitian sejenis berikutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Pustaka dalam penelitian ini membahas tentang Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja karyawan

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

