

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Prihastoto (2018) manajemen adalah suatu proses di mana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia.

Kristanti (2017) Manajemen adalah proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan SDM, sampai dengan pengendalian agar bisa mencapai tujuan dari suatu kegiatan. Manajemen sangat diperlukan untuk kebutuhan pribadi maupun bisnis.

Menurut Virgianti (2018) manajemen adalah penggunaan sumber daya efektif untuk mencapai sasaran. Selain itu, arti lain dari manajemen adalah pimpinan yang bertanggung jawab.

2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Prihastoto (2018) Sumber Daya Manusia adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sumber daya manusia adalah orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik level pimpinan atau top manajer, middle manajer maupun staf atau karyawan termasuk di dalamnya investor atau pemodal. Sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada organisasi". Oleh karena itu kesulitan sumberdaya manusia merupakan sumber masalah dalam organisasi. Konsekuensi dari hal ini adalah tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas sebagai perencana dan pelaksana program kegiatan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2016, p.2) Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian cara mengerjakan. Dan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

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.

Menurut Mutholib (2019) 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 Priyantono (2019) Konsep kinerja dikaitkan dengan akurasi, kuantitas output, kualitas output, ketepatan waktu, kehadiran pekerjaan, efisiensi pekerjaan dan efektifitas kerja. Kinerja setiap individu (*individual performance*) dengan kinerja perusahaan (*corporate performance*) tidak bisa dipisahkan. Artinya jika kinerja perorangan baik, maka kinerja perusahaan juga akan baik, demikian juga sebaliknya. Kinerja perusahaan adalah akumulasi dari kinerja individual. Seberapa tinggi kinerja perusahaan sangat tergantung kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kristanti (2017) pengertian kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil pekerjaan yang didapatkan karyawan dalam suatu pelaksanaan tugas yang diberikan sesuai tanggung jawab, kualitas, dan kuantitasnya. Kemudian kinerja atau prestasi kerja juga merupakan hasil dan tingkatan suatu kesuksesan karyawan sepanjang waktu tertentu selama menjalankan kewajiban.

2.2.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Irawati (2017) menjelaskan kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan kerja dan kecakapan.

2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

merupakan proses penetapan seorang karyawan yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

3. Kreatifitas (*Creativity*)

merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2016, p.86) Terdapat tujuh indikator kinerja antara lain:

1. Tujuan

Merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan balik

Merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau sarana

Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

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.

Menurut Siagian (2014, p.60) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang memfokuskan pada hubungan kerja karyawan baik antar sesama kerja atau rekan kerja maupun atasan dan bawahan, lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di

sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.

Menurut Kristanti (2017) lingkungan kerja non fisik menggambarkan suatu keadaan yang membantu untuk kerjasama antara tingkat pimpinan dengan bawahan maupun sesama teman kerja yang mempunyai status jabatan setara di tempat kerja. Suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu membuat seseorang lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, semakin kondusif suasana kerja seseorang, makin besar pula peluangnya untuk mencari hal-hal baru yang dapat lebih meringankan.

Menurut Kusuma (2018) Mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah komunikasi karyawan, hubungan dengan atasan dan lain sebagainya. Faktor lain di dalam lingkungan lingkungan kerja dalam perusahaan yang juga tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut.

2.3.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik dalam penelitian Kusuma (2018) adalah sebagai berikut

1. Pelayanan Karyawan

Berbagai kebijakan aktual yang diberikan oleh perusahaan yang berhubungan dengan pemberian peningkatan kesehatan, makanan dan kamar kecil di dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

2. Kondisi kerja

Adalah kondisi di dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan itu bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan tersebut bekerja.

3. Hubungan karyawan

Perhatian perusahaan terhadap para karyawan dan kerja sama yang baik antar karyawan dalam perusahaan yang bersangkutan.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Siagian (2014, p.61) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja non fisik adalah :

1. Hubungan rekan kerja

Setingkat Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masingmasing.

3. Kerja sama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

4. Keadaan kerja

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

5. Kondisi Kerja

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama.

2.4 Kompensasi Finansial

2.4.1 Pengertian 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

Menurut Priyantono (2019) Kompensasi finansial merupakan bentuk pemberian imbalan yang diberikan kepada seseorang secara langsung dalam bentuk gaji yang sifatnya tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap, sementara bonus, atau komisi diberikan berdasarkan kinerja tertentu dalam waktu tertentu, demikian juga penghargaan diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi yang sifatnya tidak tetap atau sewaktu waktu.

Menurut Ermawati (2019) kompensasi finansial dapat diartikan sebagai semua bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi atau perusahaan pada pekerjanya sebagai bentuk penggantian atas kinerjanya yang terdiri dari bentuk kompensasi finansial seperti gaji pokok, insentif dan tunjangan-tunjangan lainnya. kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji atau upah, dan insentif. Kompensasi tidak langsung disebut juga tunjangan yaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, meliputi, jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan.

Menurut Arisya (2019) Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang (finansial), barang, atau jasa, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan karena jasanya telah melaksanakan tugasnya sebagai profesi atau pekerja.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Arisya (2019) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial adalah :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja, meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skill) tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah upah cenderung menurun.
2. Kemampuan untuk membayar, meskipun mungkin serikat buruh menuntut kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung juga ada tidaknya kemampuan membayar dari perusahaan. Tingginya kompensasi akan mengakibatkan naiknya biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.
3. Organisasi buruh, ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi bargaining karyawan juga kuat, sehingga menaikkan tingkat kompensasi, demikian pula sebaliknya

2.4.3 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Mutholib (2019) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kompensasi finansial adalah :

1. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dalam artian gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
2. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar atau dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan, hal ini merupakan alat yang dipergunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
3. Tunjangan, tunjangan adalah komponen di luar pendapatan utama atau gaji. Selain itu, pemberiannya juga dianggap sebagai hak seperti jaminan kesehatan dan jaminan kenaikan gaji bila naik jabatan.
4. Program Pensiun, kompensasi tambahan yang diberikan oleh organisasi yang diberikan terkait dengan pekerjaan loyalitas pekerja terhadap perusahaan

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Perbedaan & Persamaan	Temuan
1	Fitria Noorainy (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran	Perbedaan pada variabel independen dan persamaan terletak pada variabel dependen dan objek penelitian	Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran
2	Virgiyanti (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City)	Perbedaan pada variabel independen dan persamaan terletak pada variabel dependen dan objek penelitian	Kesimpulan penelitian Variabel kepuasan kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City)
3	Mutholib (2019)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja	Perbedaan pada variabel independen dan persamaan terletak pada variabel dependen dan objek penelitian	Kesimpulan penelitian variabel Kompensasi Finansial dapat mempengaruhi kinerja
4	Muchtar (2016)	<i>The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees</i>	Perbedaan pada variabel independen dan persamaan terletak pada variabel dependen dan objek penelitian	<i>The result indicates that either Motivation And Work Environment have positively and significantly impact Performance Of Employees</i>
5	Daramola (2019)	<i>Relationship between Employee Compensation and Performance Of Employees a Case Study of Benin Owena River Basin Development Authority</i>	Perbedaan pada variabel independen dan persamaan terletak pada variabel dependen dan objek penelitian	<i>The findings of this study revealed that there is a relationship between employee compensation and Performance Of Employees</i>

Sumber : Data diolah, 2023

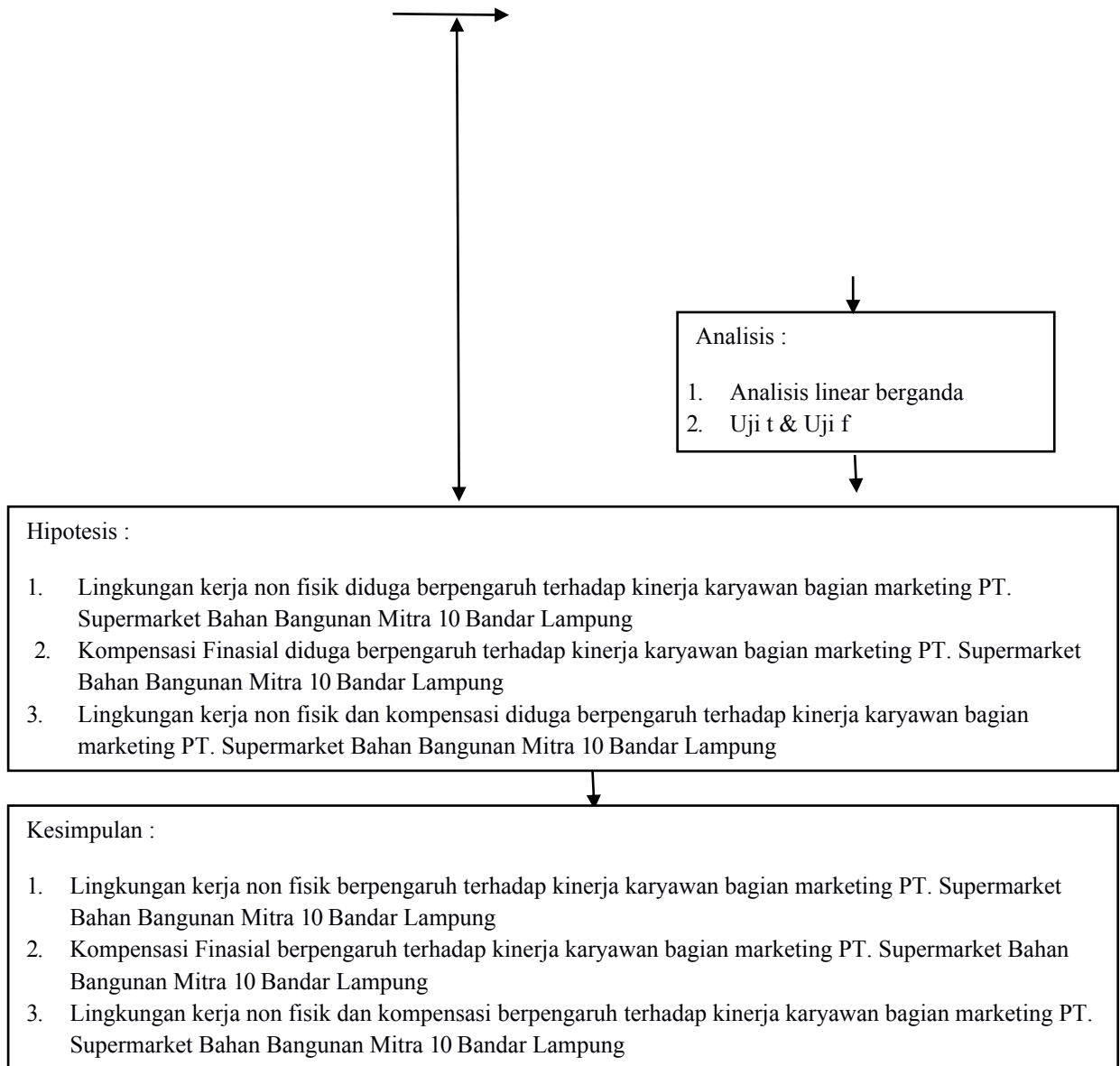
2.6 Kerangka Penelitian

Kajian Teori :

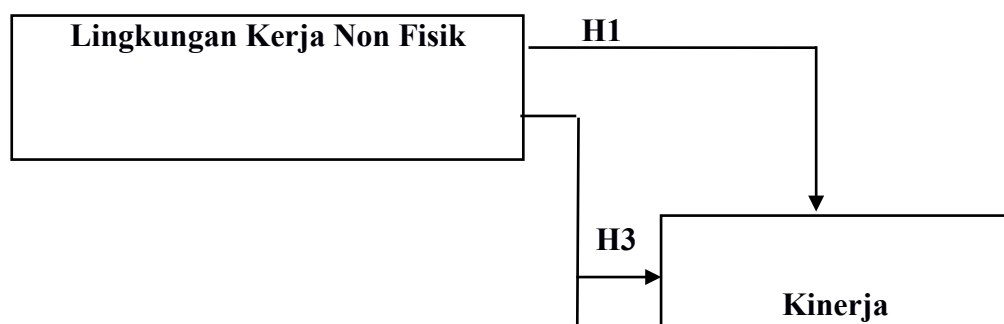
1. Kinerja : Wibowo (2016, p.86)
2. Lingkungan Kerja Non Fisik : Menurut Siagian (2014, p.61)
3. Kompensasi Finansial : Mutholib (2019)

Kajian Empiris :

1. Virgiyanti (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City). Kesimpulan penelitian Variabel kepuasan kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City)



Tabel 2.2
Kerangka Penelitian



2.7 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

2.7.1 Pengaruh Antara Lingkungan Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja

Lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan bagi karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan akan berdampak pada produktivitas kerja yang lebih baik sebaliknya apa bila lingkungan kerja non fisik tidak baik akan berdampak penurunan produktivitas kerja karyawan. 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

Penelitian yang dilakukan oleh Virgiyanti (2018) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja

karyawan artinya jika lingkungan kerja non fisik meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Adanya lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H1 : Lingkungan Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Marketing PT. Supermarket Bahan Bangunan Mitra 10 Bandar Lampung

3.7.2 Pengaruh Antara Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja

Perusahaan yang menentukan tingkat kompensasi finansial dengan mempertimbangkan standar kehidupan karyawan akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat. Tingkat produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan. 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.

Penelitian yang dilakukan oleh Mutholib (2019) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan juga akan meningkat. Memberikan kompensasi yang diharapkan karyawan dapat

mengoptimalkan kinerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H2 : Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Marketing PT. Supermarket Bahan Bangunan Mitra 10 Bandar Lampung

3.7.3 Pengaruh Antara Lingkungan Non Fisik Dan Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Kinerja

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 dan 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.

Penelitian yang dilakukan oleh Virgiyanti (2018) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika lingkungan kerja non fisik meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan Penelitian yang dilakukan oleh Muthalib (2019) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan juga akan meningkat.

lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan serta jika kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan juga akan meningkat, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H3 :Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Kinerja Marketing PT. Supermarket Bahan Bangunan Mitra 10 Bandar Lampung