

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan, karena bertujuan mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia atau karyawan yang berkinerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan karyawan tercermin dari kinerja. Kinerja dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:67) menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal Untuk mengukur hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitasnya melaksanakan tugas bias dilihat dari kinerja karyawan itu sendiri. Apabila hasil kerja yang dilakukannya memenuhi standar kinerja, berarti karyawan tersebut bisa memenuhi tanggung jawab yang telah dilimpahkan oleh perusahaan kepadanya dan perlu dipertahankan.

Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik pula. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan demi pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Zuriana, Magdalena, dan Rahayu (2023, p.25) mengemukakan "kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia". Sehingga Sumber Daya Manusia dalam hal ini berperan sangat penting.

Meningkatnya dan rendahnya suatu perusahaan dapat dilihat dari perkembangan dan kualitas kinerja karyawan. Semakin baik pengembangan karyawan disuatu perusahaan maka semakin meningkat kualitas kinerja karyawan di perusahaan. Sebaliknya jika pengembangan terhadap karyawan dikatakan kurang baik maka akan menurunkan kualitas kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Menurut Sinambela (2018:480), Mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh sebab itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur untuk dijadikan sebagai acuan.

CV. Merisa Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi garam konsumsi beryodium, Garam konsumsi beryodium produksi CV Merisa Jaya Metro Utara sudah melanglang buana di Provinsi Lampung, bahkan garam produksi CV. Merisa Jaya sudah mencapai Riau dan Pekanbaru. CV. Merisa Jaya berlokasi di Jl. TPA, Karangrejo, kec. Metro Utara, Kota Metro, Lampung. Saat awal berdiri CV. Merisa Jaya pertama kali melakukan kegiatan produksinya di Kecamatan Pekalongan Kabupaten Lampung Timur. Saat ini CV. Merisa Jaya memiliki 39 karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pihak CV. Merisa Jaya, terjadi masalah terkait kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan dari tahun 2022-2023 belum sesuai dengan standarisasi yang diharapkan oleh perusahaan. masalah yang terjadi pada perusahaan menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal, ketidak optimalan kinerja para karyawan dapat disebabkan oleh lingkungan kerja fisik yang kurang memadai dan kompensasi finansial yang kurang memuaskan, hal ini dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Tabel 1.1
Standarisasi kinerja Karyawan CV. Merisa Jaya Metro

NO	DESKRIPSI	NILAI	HURUF MUTU	KETERANGAN
1	Kualitas pekerjaan	91-100	A	Sangat Baik
		81-90	B	Baik
		71-80	C	Cukup
		50-70	D	Buruk
2	Kedisiplinan	91-100	A	Sangat Baik
		81-90	B	Baik
		71-80	C	Cukup
		50-70	D	Buruk
3	Tanggung Jawab	91-100	A	Sangat Baik
		81-90	B	Baik
		71-80	C	Cukup
		50-70	D	Buruk
4	Kehadiran	91-100	A	Sangat Baik
		81-90	B	Baik
		71-80	C	Cukup
		50-70	D	Buruk
5	Kuantitas Hasil	91-100	A	Sangat Baik
		81-90	B	Baik
		71-80	C	Cukup
		50-70	D	Buruk

Sumber: CV. Merisa Jaya

Tabel 1.2
Hasil penilaian kinerja karyawan CV. Merisa Jaya Metro tahun
2022/2023

No	Unsur Yang Dinilai	NILAI		Kategori	
		Tahun		Tahun	
		2022	2023	2022	2023
1	Kualitas kerja	83,7	78,6	B	C
2	Kedisiplinan	81,6	81,2	B	B
3	Tanggung Jawab	81,4	79,3	B	C
4	Kehadiran	82,6	81,4	B	B
5	Kuantitas Hasil	82,2	79,2	B	C
Jumlah Rata-rata		82,2	79,9	B	C

Sumber: CV. Merisa Jaya

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan kinerja para karyawan CV. Merisa Jaya pada tahun 2022 dan 2023,hal ini dapat disebabkan karena kinerja karyawan belum sesuai dengan standarisasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Masalah ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal, ketidakefektifan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor antara lain yaitu lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial.

Peningkatan kinerja pada CV. Merisa Jaya dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial . Semakin baik lingkungan kerja fisik yang dimiliki maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Apalagi jika didukung pula dengan kompensasi finansial yang baik. Lingkungan kerja fisik berdampak langsung pada karyawan meskipun tidak berdampak langsung pada bisnis. Suasana kerja yang positif memberi karyawan rasa aman dan memungkinkan mereka untuk melakukan yang terbaik. Ketika seorang karyawan menikmati tempat kerja mereka, mereka cenderung merasa nyaman dan menggunakan waktu mereka secara produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik yang buruk akan berdampak negatif pada kinerja karyawan. Begitu juga dengan kompensasi finansial, karena dengan

kompensasi finansial yang baik maka nilai kinerja dari karyawan tersebut dapat ditingkatkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik . Menurut Sedarmayanti (2018:26) lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik yang ada disekitar tempat kerja dan akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dalam suatu Perusahaan sangat penting untuk di perhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja fisik tidak secara langsung berdampak pada bisnis, namun lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan. Dengan lingkungan kerja fisik yang baik maka karyawan akan dapat bekerja secara optimal dan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai standarisasi yang di tetapkan oleh perusahaan. Sebaliknya jika lingkungan kerja fisik tidak memadai maka dapat menurunkan kinerja para karyawan dan akhirnya berdampak pada tidak tercapainya kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Peneliti melakukan wawancara kepada pihak CV. Merisa jaya mengenai masalah lingkungan kerja fisik. Adapun hasil wawancara yang dilakukan sebagai berikut, penataan ruang yang ada saat ini masaih kurang baik sehingga menghambat karyawan untuk melakukan aktifitasnya, masih kurangnya pencahayaan yang ada saat bekerja dapat mengganggu penglihatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan tingkat kesalahan dalam pekerjaannya, selain itu adanya suara bising saat bekerja dapat mempengaruhi konsentrasi para karyawan sehingga dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja fisik salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi finansial. Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian yaitu kompensasi finansial langsung diberikan dalam bentuk gaji, upah, insentif dan Kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa bentuk tunjangan tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung,

seperti proteksi (asuransi,pesangon,pensiun), komisi luar jam kerja (lembur,cuti,). Tujuan diberikannya kompensasi finansial kepada Karyawan antara lain adalah untuk meningkatkan kinerja Karyawan.

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 akan menurun. Menurut hasibuan (2019:118) kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial pada umumnya merupakan bentuk imbalan hasil kerja yang berupa atau bisa dinilai dengan angka nominal.

Istilah sistem kompensasi pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Jika faktor-faktor tersebut bermasalah, seperti kompensasi yang diberikan perusahaan dirasakan tidak sesuai dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Peneliti melakukan wawancara kepada pihak CV. Merisa jaya mengenai masalah kompensasi finansial. Adapun hasil wawancara yang dilakukan sebagai berikut, Masalah kompensasi yang terbesar ada pada gaji dan upah lembur, hal ini disebabkan karena gaji yang mereka terima menurut beberapa karyawan tidak adil dikarenakan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan selain itu insentif yang diberikan sering mengalami penundaan dalam pembayarannya dan rendahnya sistem pemberian uang lembur yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang

ditentukan. Masalah kompensasi ini dapat berdampak terhadap kinerja karyawan karena para karyawan merasa kurang puas dengan kompensasi yang mereka terima.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menguji variabel lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial untuk melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MERISA JAYA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan CV. Merisa Jaya Metro?
2. Apakah terdapat kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan CV. Merisa Jaya Metro?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan CV. Merisa Jaya Metro?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Merisa Jaya Metro

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial CV. Merisa Jaya Metro

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah CV. Merisa Jaya Metro

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2023 sampai Februari 2024

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori karyawan lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial dan kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain:

Berdasarkan rumusan masalah maka peneliti menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan CV. Merisa jaya.
2. Untuk menguji pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan CV. Merisa Jaya
3. Untuk menguji lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan CV. Merisa Jaya

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap berbagai pihak diantaranya:

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial dan kinerja karyawan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.5.3 Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada didalam perusahaan,perumusan masalah,ruang lingkup penelitian,manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan grand theory,penelitian terdahulu,kerangka pikir dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan jenis penelitian,sumber data,metode pengumpulan data,populasi dan sampel,variable penelitian,definisi operasional variable,metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi objek penelitian, analisis data serta pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian dan saran-saran yang dapat digunakan untuk menentukan tindakan-tindakan yang tepat kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

