

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia 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 tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Oleh karena itu evaluasi kinerja sebuah perusahaan harus dilakukan secara berkala sehingga perusahaan dapat meningkatkan serta mengetahui tingkat efisiensi dan keefektifan sistem yang digunakan perusahaan.

Kinerja karyawan menentukan tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dengan hasil kerja, kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Krisnawati dan Wimba, 2023). Menurut Silaen et al (2021:29) menyatakan bahwa kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, sedangkan menurut Ramly (2021:13) menyatakan bahwa kinerja adalah sekumpulan proses yang mendorong seorang manajer untuk mengambil tindakan yang tepat pada hari ini sehingga mampu menghasilkan performansi organisasi di masa yang akan datang, oleh karena itu setiap perusahaan maupun badan usaha harus memiliki kinerja karyawan yang baik agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu badan usaha yang diharuskan memiliki kinerja yang baik adalah koperasi, dikarenakan. Koperasi adalah salah satu wadah yang dapat menghimpun dana dari anggota dan menyalurkannya kembali ke anggotanya. Kata Koperasi diambil dari bahasa Inggris, yakni *cooperation* yang diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti kerja sama. Menurut UU No 25 tahun 1992, koperasi dapat diartikan sebagai sebuah badan usaha yang beranggotakan sekumpulan orang yang kegiatannya berlandaskan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi kerakyatan yang berasas kekeluargaan. Koperasi bermanfaat bagi anggota dan masyarakat, serta berkontribusi dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi, menyerap tenaga kerja, pemerataan pendapatan, dan mengurangi ketimpangan ekonomi.

Saat ini pemerintah tengah menggalakkan gerakan reformasi total koperasi, melalui tiga tahapan, yaitu reorientasi koperasi, rehabilitasi koperasi dan pengembangan koperasi. Reorientasi yaitu mengubah paradigma pemberdayaan koperasi kepada kualitas, bukan lagi pada kuantitas koperasi sehingga pemerintah akan membubarkan koperasi yang tidak aktif, kemudian, rehabilitasi yaitu pembuatan database koperasi berbasis online data system (ODS) di seluruh Indonesia sebagai dasar penyusunan program untuk membenahan koperasi dan pengembangan yaitu meningkatkan kapasitas koperasi sebagai badan usaha berbasis anggota yang sehat, kuat, mandiri, dan tangguh serta setara dengan badan usaha lainnya melalui regulasi yang kondusif, perkuatan sumber daya manusia (SDM), kelembagaan, pembiayaan, pemasaran dan kemajuan teknologi.

Koperasi memiliki banyak cabang di seluruh Indonesia salah satunya adalah Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah yang berdiri sejak 10 September 1999. Koperasi ini adalah satu-satunya koperasi yang terletak di desa Rukti Harjo, Seputih Raman, Lampung Tengah. Koperasi melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan, Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman

Lampung Tengah mempunyai Pedoman Perilaku PRIMA SETIA sebagai budaya Perusahaan oleh segenap insan koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah. Perilaku PRIMA SETIA mencerminkan falsafah dan nilai-nilai manajemen yang dianut, perilaku PRIMA SETIA terdiri yaitu Profesional, Ramah, Iman, Kerjasama dan Kesetiaan. Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah memiliki 44 karyawan di berbagai bidangnya yaitu:

Tabel 1.1 Data Karyawan Perusahaan Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah Tahun 2023

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Pengawas	2
2	Manajer	1
3	Administrasi	4
4	Keuangan	4
5	<i>Marketing</i>	33
Jumlah		44

Sumber : Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah Tahun, 2024

Berdasarkan data diatas dijelaskan data karyawan Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung. Perusahaan memiliki 2 orang pengawas, 1 orang manajer yang memiliki tugas mengatur dan mengelola atau mengontrol seluruh aktivitas kantor, 2 orang administrasi bertugas untuk pembuatan laporan, 2 orang Keuangan yang memiliki tugas mengkoordinasikan kompensasi karyawan dan 33 Orang *Marketing* yang bertugas memasarkan koperasi.

Setiap perusahaan harus memiliki standar penilaian kinerja sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja karyawan serta sebagai dasar memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar penilaian kinerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman melakukan penilaian kinerja kepada karyawannya dengan mengikuti standar penilaian kinerja yang ada di perusahaan dapat dilihat pada tabel 1.2

Tabel 1.2 Standar Penilaian Kinerja Karyawan Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah

No	Penilaian %	Kategori
1	91-100	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	65-75	Cukup
4	51-64	Kurang
5	<50	Buruk

Sumber : Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah Tahun, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 merupakan standar penilaian kinerja karyawan Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah yang dipergunakan untuk menilai kinerja karyawan. Pada tabel diatas kategori Sangat Baik dengan persentase penilaian 91-100%, kategori Baik dengan persentase penilaian 76-90%, kategori Cukup dengan persentase penilaian 65-75%, kategori Kurang dengan persentase penilaian 51-64%, dan kategori Buruk dengan persentase penilaian <50%. Pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah standar penilaian kinerja yang digunakan pada karyawan bagian *marketing* terdiri dari kualitas pencapaian individu, ketepatan waktu penyelesaian, kepuasan konsumen, kehadiran, dan kemampuan kerjasama. Penilaian kinerja dapat dikatakan rendah jika karyawan memiliki persentase < 65%. Adapun penilaian kinerja karyawan bagian *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah tahun 2021-2023 yang dapat dilihat melalui Tabel 1.3

Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan Bagian *Marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah Tahun 2021-2023

No	Aspek penilaian	Penilaian		
		2021	2022	2023
1	Kualitas Pencapaian Individu	86 %	70 %	55%
2	Ketepatan Waktu Penyelesaian	82 %	70 %	52%
3	Kepuasan Konsumen	80 %	70 %	54 %
4	Kehadiran	97 %	85 %	79 %
5	Kemampuan Kerjasama	80 %	70 %	60 %
Penilaian Keseluruhan		85 %	73 %	60 %

Sumber : Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah Tahun, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 data tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan Bagian *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah pada tahun 2021 memiliki persentase 85% dengan kategori Baik, pada tahun 2022 memiliki persentase 73% dengan kategori Cukup, dan pada tahun 2023 memiliki persentase 60% dengan kategori Kurang, persentase tersebut didapat dari (jumlah seluruh penilaian : jumlah aspek penilaian). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan bagian *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung mengalami penurunan. Selain penilaian tersebut berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penurunan kinerja terjadi diakibatkan oleh aspek kuantitas yang berkaitan dengan tidak tercapainya target yang ditentukan perusahaan, terkait aspek kualitas berkaitan dengan proses pemberkasan sering terjadi kesalahan karena kurang telitinya karyawan dalam mengerjakan tugas pekerjaan sehingga proses pemberkasan dilakukan secara berulang, aspek pemanfaatan waktu berkaitan dengan keterlambatan karyawan bagian *marketing* dalam mengurus berkas kelengkapan pengajuan peminjaman yang dilakukan, aspek tingkat kehadiran berkaitan dengan terdapat karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan dan sering terlambat datang bekerja dan masuk tanpa keterangan, dan aspek kerja sama berkaitan dengan kurangnya koordinasi dengan divisi lain dalam melaksanakan tugas pekerjaan sehingga menghambat aktivitas pekerjaan. Berdasarkan pra survei yang peneliti lakukan pada karyawan bagian *marketing* dan juga pemilik perusahaan kinerja karyawan menurun salah satunya disebabkan oleh variabel kompensasi finansial dan juga lingkungan kerja non fisik.

Variabel pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kompensasi finansial. Raymond et al (2023:92) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan atas kontribusi yang dilakukan. Septiani et al (2024:47) menyatakan bahwa kompensasi finansial merupakan suatu pemberian nilai tambah bagi karyawan dalam bentuk uang secara langsung

atau tidak langsung yang memiliki kinerja baik, dengan terus meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan, dengan demikian Kompensasi memicu semangat bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja. Kompensasi finansial dipandang sebagai faktor yang berkontribusi pada penentuan atau pemilihan tempat kerja bagi seorang karyawan. kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik (Kusuma et al 2022).

Berdasarkan hasil wawancara kepada *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah permasalahan yang terjadi terkait dengan kompensasi finansial yang terjadi pada *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah adalah gaji yang diberikan kepada karyawan bagian *marketing* gaji belum sesuai dengan UMR yang telah ditetapkan pemerintah daerah kemudian insentif yang diberikan dinilai sangat rendah dan tidak bahkan sering terjadi keterlambatan pembayaran insentif sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan yang membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan kurang optimal.

Selain variabel kompensasi finansial, lingkungan kerja non fisik juga menjadi salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Irawati dan Farradia (2021:56) menyatakan bahwa Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan, perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi

psikologis karyawan (Mahmudah, 2019:59). Lingkungan kerja non fisik perusahaan seharusnya dapat mencerminkan kondisi yang mampu mendukung kerjasama dengan atasan, bawahan, atau jabatan yang sama di perusahaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan (Marlius dan Sholihat, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara kepada *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah permasalahan yang terjadi terkait dengan lingkungan kerja non fisik yang terjadi pada *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah adalah kurangnya arahan dari atasan serta kerjasama diantara karyawan kepada kepada karyawan baru yang menyebabkan karyawan tersebut tidak mampu menjalankan tugas pekerjaan dengan baik, baik saat menjelaskan mekanisme peminjaman melalui koperasi sehingga membuat calon konsumen tidak tertarik melakukan peminjaman, hal tersebut berdampak pada kurang optimalnya kinerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ingin mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menguji menggunakan variabel kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik. Melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN *MARKETING* KOPERASI TRI DHARMA ARTHA SEPUTIH RAMAN LAMPUNG TENGAH”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah ?

2. Apakah lingkungan kerja non fisik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah ?
3. Apakah kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah yang berjumlah 33 karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah yang berlokasi di Jl. Pasar Rukti Harjo, Kec. Seputih raman, Kab. Lampung tengah

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan April 2024 sampai selesai

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

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

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan variabel kompensasi finansial, lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan 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 IIB Darmajaya

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dan menambah referensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.5.3 Bagi Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial dapat untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah.

1.6 Sistem Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan dalam perumusan masalah. ruang lingkup dari penelitian. tujuan penelitian. manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian.

Bab II Landasan Teori

Bab ini menguraikan landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian. populasi dan sampel. sumber data. variabel penelitian. operasional variabel. teknik analisis data. uji persyaratan instrumen. metode analisis data. teknik analisis data. dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

Daftar Pustaka**Lampiran**