

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan industri secara global saat ini terbilang cukup maju, hal ini terbukti dengan maraknya perusahaan kecil maupun besar yang ikut meramaikan dunia bisnis di Indonesia. Perkembangan industri di Indonesia secara keseluruhan hampir selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya, dimulai dari industri jasa, makanan, pakaian, peralatan elektronik, hingga otomotif. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan harus memiliki strategi yang baik yang dapat digunakan dalam jangka pendek maupun jangka panjang, salah satu strategi yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan adalah bagaimana mengelola manajemen sumber daya manusia yang baik. Dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, perusahaan akan memerlukan dukungan sumber daya manusia yang bertanggung jawab, berdedikasi, dan memiliki integritas serta profesionalisme yang tinggi dari masing-masing personil, selain itu didukung pula dengan adanya manajemen sumber daya manusia untuk mengelola seluruh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi sangat dibutuhkan dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan di tengah ketatnya persaingan yang terjadi saat ini.

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi (Edison, Anwar, dan Komariyah, 2016, p.10). Dalam suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia atau karyawan memiliki peran penting, kedudukannya jauh dari sekedar alat produksi dan penggerak aktivitas

organisasi. Sumber daya manusia memiliki andil dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Dengan kata lain, kemajuan suatu organisasi ditentukan pada kualitas dan kapabilitas orang-orang yang terlibat di dalamnya. Peran sumber daya manusia yang begitu penting dan berperan besar dalam pencapaian tujuan perusahaan, menjadikan perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap karyawan.

Karyawan adalah seorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain yang mendapatkan kompensasi serta jaminan dan setiap yang bekerja menjual tenaganya kepada suatu perusahaan dan mendapatkan balas jasa sesuai peraturan atau perjanjian. Mereka dituntut untuk lebih produktif, efisien, efektif dalam suatu kegiatan bisnis serta memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja yang tinggi, sehingga karyawan memiliki produktivitas yang baik dan kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan. Sebaik apapun rencana yang dibuat oleh seorang manajer tanpa didukung oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, maka tujuan yang hendak dicapai tidak akan sesuai dengan yang diharapkan. Karyawan akan cenderung *loyal* terhadap perusahaan tempat mereka bekerja apabila usaha mereka dihargai dan mereka diperlakukan dengan sangat baik, Karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan.

Perusahaan menuntut sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki untuk selalu meningkatkan kinerja atau hasil yang dicapai oleh karyawan guna mencapai tujuan perusahaan, baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek. Kinerja yang baik di berikan oleh karyawan kepada perusahaan tempat ia bekerja akan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan dan usia perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan dalam Irwansyah

(2013) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Terkait dengan pencapaian kinerja, maka Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor apa sajakah yang dapat meningkatkan dan mempertahankan kinerja yang positif pada kayawannya, sebab kinerja yang positif tidak serta merta timbul tanpa adanya rencana yang baik dari manajemen untuk mewujudkannya. Oleh karena itu perlu adanya suatu penilaian kinerja, sehingga perusahaan dapat memahami masalah yang menjadi penghambat suatu kinerja dalam perusahaan tersebut. Manfaat lain dari penilaian kinerja ialah perusahaan dapat memahami pengembangan yang terjadi dalam perusahaan, pengambilan keputusan administratif, keperluan perusahaan serta dokumentasi dalam perusahaan. Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur hasil kinerja karyawan adalah seperti kemampuan karyawan dalam berkerja baik dari segi individu maupun kelompok, kemudian semangat kerja, pengembangan diri, mutu serta efisiensi karyawan pada perusahaan tempat ia bekerja.

Dalam penelitian ini, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian pada perusahaan dalam negeri yaitu CV Bi-ensi Fesyenindo. CV Bi-ensi Fesyenindo adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri *fashion*, pusatnya terletak di kota Bandung yang berawal dari tahun 1996 hingga saat ini. Perusahaan ini memiliki cabang di hampir setiap provinsi di Indonesia dan memiliki rencana untuk masuk ke pasar internasional dengan memproduksi produk yang lebih berkualitas, agar dapat diterima oleh pasar internasional. Dari beberapa cabang yang ada, peneliti tertarik melakukan penelitian di Cabang Lampung yang memiliki karyawan dengan total 32 orang, dengan laki-laki sebanyak 13 orang dan 19 orang perempuan. CV. Bi-ensi Fesyenindo Cabang Lampung di bagi menjadi empat divisi, divisi pertama terletak di Jl. Jenderal Sudirman no 1e enggal, Bandar Lampung, kemudian divisi selanjutnya berada di Mall

Boemi Kedaton, Mall Chandra Tanjung Karang dan Mall Central Plaza. Perusahaan ini beroperasi setiap hari dan hanya tidak beroperasi pada hari raya idul fitri dalam satu tahunnya, pembagian kerja setiap harinya dibagi menjadi dua *shift* yaitu pagi dan siang hari. Untuk divisi yang terletak di Jl. Jenderal Sudirman operasional pada pagi hari dimulai dari pukul 09.00 WIB sampai dengan pukul 16.00 dan siang harinya dimulai pukul 14.00 hingga pukul 21.00. namun untuk divisi yang berada di bawah naungan mall mengikuti segala peraturan yang tercipta di masing-masing mall. Dari hasil wawancara yang didapat oleh peneliti, berikut adalah data karyawan CV. Bi-ensi Fesyenindo Cabang Lampung.

Tabel 1.1

Data karyawan CV. Bi-ensi Fesyenindo Cabang Lampung

Jabatan	Jumlah
Kepala Toko	1
Wakil Kepala Toko	1
Kasir	4
SPB	7
SPG	19
Jumlah	32

Sumber :CV. Bi-ensi Fesyenindo Cabang Lampung 2017.

Dari tabel di atas, dapat di jelaskan pembagian *job Description* sesuai dengan tanggung jawabnya. Untuk jabatan kepala toko di pegang oleh satu orang beserta wakilnya, kemudian memiliki empat orang kasir yang di bagi menjadi dua divisi, selanjutnya tujuh orang laki-laki sebagai *sales promotion boy* dan sembilan belas orang wanita sebagai *sales promotion girl*.

Selanjutnya dari hasil wawancara singkat kepada salah satu karyawan CV. Bi-ensi Fesyenindo, berikut adalah ukuran penilaian kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dan hasil kinerja karyawan serta hasil penjualan pada tahun 2016 untuk CV. Bi-ensi Fesyenindo Cabang Lampung.

Tabel 1.2

Penilaian Kinerja Karyawan CV. Bi-ensi Fesyenindo.

No	Aspek Perilaku Kerja	Kriteria Penilaian	Keterangan
1	Pelayanan	91 – 100	Sangat Baik
		76 - 90	Baik
		61 – 75	Cukup
		51 – 60	Kurang
		50 - ke bawah.	Buruk
2	Integritas	91 – 100	Sangat Baik
		76 - 90	Baik
		61 – 75	Cukup
		51 – 60	Kurang
		50 - ke bawah.	Buruk
3	Komitmen	91 – 100	Sangat Baik
		76 - 90	Baik
		61 – 75	Cukup
		51 – 60	Kurang
		50 - ke bawah.	Buruk
4	Disiplin	91 – 100	Sangat Baik
		76 - 90	Baik
		61 – 75	Cukup
		51 – 60	Kurang
		50 - ke bawah.	Buruk
5	Kerja Sama	91 – 100	Sangat Baik
		76 - 90	Baik
		61 – 75	Cukup
		51 – 60	Kurang
		50 - ke bawah.	Buruk

Sumber :CV. Bi-ensi Fesyenindo Cabang Lampung 2016.

Tabel 1.3

Hasil Penilaian Kinerja Karyawan CV. Bi-ensi Fesyenindo tahun 2016.

No	Aspek Perilaku Kerja	Rata-Rata Presentase	Keterangan
1	Pelayanan	82,4	Baik
2	Integritas	78,1	Baik
3	Komitmen	81,7	Baik
4	Disiplin	71,6	Cukup
5	Kerja Sama	65,3	Cukup

Sumber :CV. Bi-ensi Fesyenindo Cabang Lampung 2016.

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan yang berada pada kriteria baik adalah pelayan, integritas dan komitmen . Akan tetapi pada penilaian disiplin dan kerja sama masih di bawah standar penilaian yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah di atur oleh CV. Bi-ensi Fesyenindo. Dari hasil tersebut, disiplin karyawan dan kerjasama tim dikategorikan cukup dengan presentase 71,6% dan 65,3% yang disebabkan karena kurangnya koordinasi dalam menjalankan tugas, serta kurangnya pendekatan antar karyawan, sehingga produktifitas kerja para karyawan menurun dan tujuan perusahaan menjadi terhambat. Dalam hal ini penilaian kinerja karyawan diharapkan lebih meningkat lagi dari kriteria baik maupun cukup guna meningkatkan hasil kinerja perusahaan.

Tabel 1.4

Penjualan produk pada periode 2016

Tahun	Target Penjualan	Qty	Pencapaian Target	Qty
	(Rp)		(Rp)	
2016	3.502.000.000	21.018	3.113.893.200	17.102

Sumber :CV. Bi-ensi Fesyenindo Cabang Lampung 2016.

Berdasarkan tabel 1.4 data penjualan, dapat diketahui penjualan pada tahun 2016 kurang memuaskan karena *value* yang didapat hanya sebesar Rp. 3,113,893,200 dengan *Qty* sebanyak 17.102 pcs, sedangkan target yang diharapkan sebesar Rp. 3,502,000,000 dengan *Qty* sebanyak 21.018 pcs. Hal ini membuktikan bahwa penjualan pada tahun 2016 tidak sesuai dengan apa yang di harapkan oleh perusahaan.

Penurunan kinerja yang terjadi dalam hal ini di pengaruhi oleh kompensasi yang belum memenuhi kewajiban para karyawannya, kompensasi adalah salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena Kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja (Sutrisno, 2016, p.181). Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016, p.154) mendefinisikan bahwa Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kepuasan kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Pada dasarnya kompensasi dikelompokan dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari komponen finansial langsung seperti gaji dan upah, serta kompensasi tidak langsung seperti asuransi dan tunjangan (Mathis dan Jackson, dalam Kusumah 2015).

Dalam hal ini masalah yang terjadi pada CV. Bi-ensi Fesyenindo Cabang Lampung adalah dari segi kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial tidak langsung (*Fringe benefit*) merupakan Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan

perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan (Mondy dalam Kusumah 2015). Kompensasi Finansial tidak langsung yang terjadi pada CV. Bi-ensi Fesyenindo tidak memberikan suatu asuransi yang menjamin kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya, program pensiun, promosi jabatan, serta bayaran saat tidak masuk kerja dan hari-hari besar. Segala bentuk kecelakaan kerja karyawan di dalam menjalani pekerjaannya adalah menjadi tanggung jawab para karyawan itu sendiri, kemudian kehilangan barang serta kerusakan barang yang terjadi juga menjadi tanggung jawab mereka, kemudian tidak tersedianya program pensiun untuk karyawan yang telah mengabdikan pada perusahaan, promosi jabatan yang terjadi dalam perusahaan ini lebih berpihak pada para karyawan yang berdomisili di kota Bandung tempat perusahaan berdiri, serta tidak terdapatnya bayaran ketika karyawan absen sakit atau liburan. Oleh sebab itu karyawan merasa perusahaan tempat mereka berkerja kurang memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusianya sehingga kinerja mereka menjadi tidak produktif, dan dalam hal ini tujuan perusahaan menjadi terhambat.

Masalah yang terjadi selanjutnya adalah tentang lingkungan yang tercipta pada perusahaan tersebut. Salah satu upaya dalam meningkatkan tujuan, perusahaan harus menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Menurut Sedarmayanti dalam Fahrian, Sanuharyo dan Utami (2012) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja yang baik adalah salah satu pendorong kinerja suatu perusahaan, rasa nyaman dan aman akan tercipta karena lingkungan kerja yang memadai. Perasaan yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di

dalamnya. Karyawan akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya.

Dalam hal ini lingkungan kerja yang di maksud adalah lingkungan kinerja non fisik, yang berhubungan tentang bagaimana hubungan antar rekan kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Sedarmayanti dalam Setyadi, Utami dan Nurtjahjono (2015) lingkungan kerja non fisik ialah mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan dimana tempat karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Mengingat peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting maka perlu adanya kerja sama yang baik dalam melaksanakan suatu tujuan perusahaan. Masalah yang timbul pada perusahaan tersebut ialah lingkungan kerja yang tercipta dalam perusahaan tidak terjalin dengan baik, masalah yang terjadi di luar pekerjaan antar karyawan terkadang ikut kedalam hubungan kerja yang terjalin di perusahaan, sehingga kerja sama antar karyawan menurun akibatnya kinerja perusahaan menjadi tidak produktif. Masalah seperti sebaiknya harus cepat dimusyawarahkan, agar segala bentuk informasi yang terkait dengan program yang menjadi tujuan serta masalah yang timbul dapat di mengerti oleh seluruh karyawan, akibatnya mereka mengerti apa yang sebaiknya dilakukan sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Dari berbagai alasan tersebut di atas, maka dalam menyusun skripsi ini penulis tertarik untuk memilih judul : **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BI-ENSI FESYENINDO CABANG LAMPUNG**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Kinerja Karyawan ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subyek

Ruang lingkup subyek dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Bi-ensi Fesyenindo Cabang Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Obyek

Objek dalam penelitian ini adalah Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Lingkungan Kerja non Fisik, dan Kinerja Karyawan CV. Bi-ensi Fesyenindo Cabang Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di CV. Bi-ensi Fesyenindo Cabang Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan april sampai dengan agustus.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah manajemen sumber daya manusia yang meliputi Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Lingkungan Kerja non Fisik dan Kinerja Karyawan CV. Bi-ensi Fesyenindo Cabang Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menguji besarnya pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan CV. Bi-ensi Fesyenindo Cabang Lampung.
2. Menguji besarnya pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Kinerja Karyawan CV. Bi-ensi Fesyenindo Cabang Lampung.
3. Menguji besarnya pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Kinerja Karyawan CV. Bi-ensi Fesyenindo Cabang Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang bermanfaat bagi peneliti, instansi perusahaan, bagi perguruan tinggi, maupun pembaca. Adapun manfaat tersebut antara lain :

1. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan yang didapat selama mengikuti perkuliahan dengan praktek nyata khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Instansi Perusahaan CV. Bi-ensi Fesyenindo

Dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi, sedangkan saran yang diberikan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan langkah-langkah kebijakan yang selanjutnya untuk pengembangan karyawan.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Dari hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi yang dipergunakan sebagai bahan pembandingan maupun pertimbangan untuk penelitian selanjutnya khususnya bagi mahasiswa IIB Darmajaya Bandar Lampung.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan mengenai Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Kinerja Karyawan CV. Bi-ensi Fesyenindo Cabang Lampung.

BAB II Landasan Teori

Dalam bab ini diuraikan landasan teori berisikan tentang teori – teori dari masalah yang di teliti mengenai Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Kinerja Karyawan CV. Bi-ensi Fesyenindo Cabang Lampung.

BAB III Metode Penelitian

Metode penelitian berisikan tentang jenis dari penelitian, jenis analisis data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, operasional variabel dan penentuan sampel dan populasi mengenai Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Kinerja Karyawan CV. Bi-ensi Fesyenindo Cabang Lampung.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Kinerja Karyawan CV. Bi-ensi fesyenindo Cabang Lampung.

BAB V Simpulan dan Saran

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya, hasil dari penelitian mengenai Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Kinerja Karyawan CV. Bi-ensi fesyenindo Cabang Lampung.