

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini bisnis berkembang sangat dinamis sehingga membuat perusahaan memerlukan manajemen yang dapat mengakomodasi setiap perubahan yang akan terjadi secara efektif dan efisien. Seperti saat ini perkembangan industri maritim di Indonesia semakin berkembang kondisi tersebut merupakan konsekuensi dari globalisasi yang berkembang dalam dunia bisnis yang membuat persaingan menjadi sangat kompetitif. Untuk itu perusahaan harus memiliki keunggulan untuk dapat bersaing, demi mencapai target perusahaan yang lebih baik, perusahaan harus dapat memanfaatkan resource yang ada didalamnya termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia. Hal tersebut tidak terlepas dari kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi perusahaan.

Suatu kinerja karyawan dapat memiliki dampak yang positif ataupun negatif dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja, peningkatan nilai perusahaan serta tercapainya tujuan perusahaan. Akan tetapi, jika kinerja karyawan kurang baik akan berdampak kurang baik pula pada perusahaan seperti terhambatnya tujuan perusahaan, terhambatnya sistem komunikasi dalam perusahaan yang mengakibatkan koordinasi tidak berjalan dengan baik serta terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Wilson Bangun (2012, p.231) Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan

kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Sedangkan Nurhasanah (2018) Mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai kewenangan, tugas dan tanggung jawabnya, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal. Tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika.

Salah satu perusahaan yang bergerak di industri maritim pada bidang jasa galangan kapal adalah CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung yang beralamat di Jln.Gatot Subroto No.87A Bandar Lampung. CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung memulai usahanya yang terpusat pada penyediaan suku cadang, perbaikan, perawatan mesin-mesin industri alat berat dan alat perkapalan dan merupakan anak cabang dari PT. Daya Radar Utama. CV Berkah Noahtu dalam meningkatkan kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan karena karyawan lah yang akan menjalankan visi dan misi dari perusahaan sehingga dapat memenuhi kebutuhan pelanggan, terpercaya dan memberikan solusi yang tepat bagi para pelanggan yang menggunakan jasa perusahaan. CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung memiliki 36 orang karyawan bagian divisi mekanik. (jumlah karyawannya ada berapa terus dijelasin kalo cuma fokus ke mekaniknya doang)

Kinerja karyawan sangat bergantung pada kemampuan manajerial, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan personal perusahaan yang aman dan harmonis, maupun dengan memberikan kompensasi yang diharapkan oleh para karyawannya. Berikut ini merupakan data mengenai Standar Kinerja Karyawan CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Standar Penilaian Kinerja Karyawan
CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung

No	Aspek Penilaian	Penilaian (%)	Target (%)	Keterangan
1	Pengetahuan	85 – 100	100	Baik Sekali
2	Kualitas Kerja		100	
3	Loyalitas Kerja		100	
4	Kerja Sama	75 – 84	100	Baik
5	Inisiatif	65 – 74	100	Cukup
6	Kehadiran		100	
7	Disiplin	51 – 64	100	Kurang
8	Tanggung Jawab		100	
9	Kepedulian K3	< 50	100	Kurang Sekali
10	Minat Kerja		100	

Sumber : CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung telah menerapkan standar penilaian kinerja untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawan yang terdiri dari beberapa aspek penilaian. Masing-masing aspek penilaian memiliki range penilaian dari <50 – 100% dan diberi target 100% dengan keterangan dari kurang sekali sampai baik sekali.

Berikut data Tabel 1.2 mengenai Hasil Penilaian Kinerja Karyawan CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung.

Tabel 1.2
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan
CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung

No	Area Penilaian	Target (%)	Pencapaian (%)	Keterangan
1	Pengetahuan	100	74	Cukup
2	Kualitas Kerja	100	74	Cukup
3	Loyalitas Kerja	100	72	Cukup
4	Kerja Sama	100	69	Cukup
5	Inisiatif	100	69	Cukup
6	Kehadiran	100	74	Cukup
7	Disiplin	100	71	Cukup
8	Tanggung Jawab	100	70	Cukup
9	Kepedulian K3	100	75	Baik
10	Minat Kerja	100	74	Cukup
Total			72,2	Cukup

Sumber : CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung, 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan sebesar 72,2% dengan keterangan cukup sehingga mengindikasikan bahwa pencapaian kinerja karyawan belum optimal dari yang sudah ditargetkan oleh perusahaan. Dengan kata lain, karyawan belum memiliki kinerja yang baik, sehingga belum dapat melaksanakan kegiatan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Masalah yang terjadi di CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung diperkuat dengan hasil survey pada pihak CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung mengenai kinerja karyawan terkait penilaian kualitas yaitu masih adanya karyawan yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh standar perusahaan karena terkadang kurang mengikuti SOP yang telah diberikan sehingga hasil pekerjaan dinilai kurang optimal. Selanjutnya terkait kuantitas yaitu masih ada karyawan yang tidak mampu

menyelesaikan beberapa target pekerjaan sesuai dengan waktu dan jumlah pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan, Karyawan dalam ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya pun belum optimal dimana tidak tercapainya pekerjaan dengan waktu yang diberikan sehingga karyawan meminta untuk kelonggaran waktu kembali dalam menyelesaikan pekerjaannya, selain itu yang menyebabkan kinerja karyawan kurang optimal ialah tidak maksimalnya tingkat kerja sama yang dilakukan oleh karyawan karena kurangnya komunikasi antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan masih adanya karyawan yang mementingkan ego masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya perbedaan persepsi, padahal pekerjaan akan lebih baik apabila pekerjaan itu dilakukan dengan kerja sama yang baik.

Tentunya hal ini mengindikasikan terdapat masalah dalam kinerja karyawan yang membuat pekerjaan kurang optimal. Namun untuk mendapatkan kinerja karyawan karyawan yang optimal tidak mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri. Oleh karena itu untuk menghindari penurunan kinerja karyawan, maka pihak perusahaan CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung harus memahami apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan dari setiap karyawannya sehingga proses evaluasi sangat diperlukan terhadap kinerja karyawan secara berkala agar dapat membentuk suatu hubungan yang harmonis dan menjadikan karyawan lebih bertanggung jawab pada pekerjaannya sehingga dapat memberikan pelayanan pada *client* dengan optimal dan sesuai dengan keinginan client dan perusahaan. (jelaskan lebih ke arah apa hasil dari penelitian kinerjanya put)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah (sebutin dulu faktor2nya apa aja) pada penelitian ini faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial (abisitu penjelasan lingkungan kerja nonfisik itu apa)

Menurut Sanjaya (2020) Lingkungan kerja non fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara

langsung dirasakan oleh perasaan manusia. Lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan, terutama lingkungan kerja yang bersifat *psychologis* karyawan dalam bekerja seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan.

Pada CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung Lingkungan Kerja Non Fisik, bahwa relasi yang terjalin kurang kondusif seperti kurangnya komunikasi yang dilakukan oleh para karyawan, tidak harmonis hubungan antar karyawan satu dengan karyawan lain, terlihat dari kurangnya kerja sama, ketika ada permasalahan terkadang saling menyalahkan antar personal maupun divisi, adanya karyawan meninggalkan area kerja untuk kepentingan pribadi tanpa izin, kurangnya *briefing* sebelum melakukan pekerjaan. Hal ini akan berdampak pada kurang optimal nya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompensasi Finansial . Kompensasi Finansial sangat penting bagi karyawan karena besarnya Kompensasi Finansial merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya apabila Kompensasi Finansial yang diharapkan dan diinginkan oleh karyawan tidak sesuai maka dapat mempengaruhi kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Kompensasi Finansial menurut Suwati (2017) yaitu berupa pembayaran kompensasi dengan bentuk mata uang tertentu dan jumlah tertentu kepada karyawan yang bersangkutan. *Financial compensation* yaitu gaji, upah, dan upah insentif, untuk *nonfinancial compensation* adalah kompensasi yang diberikan perusahaan berupa asuransi jiwa dan sebagainya.

Di CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung terjadi Ketidakpuasan karyawan dalam sistem penggajian dimana gaji yang diterima terkadang terlambat diberikan, kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan jam kerja yang dilakukan, selain itu kurangnya apresiasi terhadap karyawan, seperti tidak adanya pemberian insentif bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan perusahaan meminta loyalitas jam kerja karyawan lebih 1-2 jam dari jam kerja reguler tetapi tidak memberikan insentif pada karyawan. tidak adanya

tunjangan uang makan yang diberikan, Fasilitas dalam pelaksanaan kerja yang diberikan masih kurang lengkap. Sehingga perusahaan perlu melakukan evaluasi terkait hal ini dan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan berjalan sesuai tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BERKAH NOAHTU BANDAR LAMPUNG ”**.

Berdasarkan latar belakang masalah, Dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Divisi Mekanik Pada CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung ?
2. Apakah Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Divisi Mekanik Pada CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung ?
3. Apakah Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Divisi Mekanik Pada CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah karyawan CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung bagian divisi mekanik.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan di CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung yang beralamat di Jln.Gatot Subroto No.87A Bandar Lampung, Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Maret 2020 – Selesai.

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 Divisi Mekanik Pada CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Divisi Mekanik Pada CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Divisi Mekanik Pada CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Divisi Mekanik Pada CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung.

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 Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Finansial dan 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 Perusahaan

Bagi CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan informasi tentang faktor Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial yang baik dalam pembuatan kebijakan untuk peningkatan Kinerja Karyawan.

1.5.3 Bagi Institusi

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

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 LANDASAN TEORI

Landasan teori dalam penelitian ini membahas tentang Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan, Kerangka Pikir dan Hipotesis.

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

Pada bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian skripsi.

LAMPIRAN