

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat bekerja dengan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh Kinerja Karyawan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya merupakan fungsi dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karena sumber daya manusia mempunyai peran dalam mengelola serta memperhatikan aspek-aspek yang penting yang ada didalam organisasi atau perusahaan. Untuk menghadapi globalisasi seperti saat ini, pengetahuan dan kemampuan sangatlah penting guna memperhatikan apa saja hal yang penting diperhatikan sebelum mengambil keputusan atau kebijakan. PT Arta Boga Cemerlang merupakan perusahaan *consumer goods* yang memproduksi berbagai macam produk kebutuhan sehari-hari. Sejak tahun 1985, PT. Arta Boga Cemerlang memulai perjalanannya di bidang distribusi. Berkat upaya keras serta terus menjaga komitmen untuk selalu memberikan yang terbaik, Arta Boga Cemerlang

mampu mendapatkan pengakuan sebagai perusahaan distributor terbaik di Indonesia. Penghargaan sebagai *The Best Food and Distributor* telah berhasil diraih setiap tahunnya pada *Corporate Image Award IMAC* (Indonesia Most Admired Company). Arta Boga Cemerlang percaya bahwa *trust worthiness* adalah hal terpenting. Oleh karenanya mengutamakan profesionalisme, ketepatan waktu dalam pengiriman dan wilayah jangkauan yang luas, Arta Boga Cemerlang menjadi distributor tunggal OT, dan berhasil menghantarkan produk- produk OT kepada konsumen yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Arta Boga Cemerlang memiliki jaringan distribusi dan logistik yang kuat, baik di kota besar maupun kota kecil di seluruh Indonesia, dan berpengalaman dalam memasarkan beragam kategori produk mulai dari produk-produk dengan siklus hidup pendek yang membutuhkan pengawasan rumit sampai ke produk-produk *inovatif* yang membutuhkan proses penanganan khusus. Dengan armada yang lengkap, dalam tim distribusi Arta Boga Cemerlang, terdapat 3 kategori produk, yaitu

1. *divisi Food & Confectionaries* (FC) yang menjual produk makanan,
2. *divisi Personal Care* (PC) yang menjual produk non makanan
3. *divisi Sweet Water Plus* (SW+) yang menjual produk minuman

Arta Boga Cemerlang terus memperkuat jaringan di pasar tradisional dan pasar modern seperti supermarket, minimarket dan hypermarket. Jumlah cabang Arta Boga Cemerlang semakin berkembang seiring dengan perkembangan bisnis OT. Memperdalam penetrasi hingga ke daerah-daerah terpencil, mempermudah Arta Boga Cemerlang melayani di setiap wilayah dengan waktu yang maksimal.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Arta Boga Cemerlang berlokasi di Jl. Rya Cudu No. 95, Way Dadi, Kec. Sukarame, Bandar Lampung. PT Arta Boga Cemerlang merupakan perusahaan *consumer goods* yang memproduksi berbagai macam produk kebutuhan sehari-hari yang memiliki karyawan berjumlah 65 karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Karyawan**  
**PT Arta Boga Cemerlang**

<b>No</b>	<b>Posisi Jabatan Karyawan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1	Manajer keuangan	1
2	Manajer Operasional	1
3	Area Sales Manager	2
4	Kabag Penagihan	2
5	Supervisor Oprasinal	2
6	HRD Supervisor	1
7	Supervisor Pembukuan	1
8	Kasir	2
9	Admin	2
10	Supir	6
11	Gudang	4
11	Staff pembukuan	1
12	Sekretaris	3
13	Staff IT	1
14	Staff HRD	2
15	OB	3
16	Kawil AB 2	
	• Asisten Sales Manager	3
17	Kawil AB 3	
	• Asisten Sales Manager	3
18	Kawil AB 5	
	• Asisten Sales Manager	3
19	Salesman	22
<b>Total</b>		<b>65</b>

*Source : PT Arta Boga Cemerlang*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas adalah data jumlah karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang, serta posisi jabatan dari masing-masing individu karyawan. Pihak

manajer PT Arta Boga Cemerlang selalu menerapkan hubungan yang harmonis dengan para karyawannya, dalam upaya menciptakan kenyamanan karyawan dalam perusahaan, serta selalu memberikan solusi dan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan upaya untuk meningkatkan Kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Kinerja karyawan memiliki nilai yang sangat diharapkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai oleh karyawan yang dimana dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada didalam maupun pemimpinnya. Berdasarkan informasi hasil wawancara, beberapa karyawan dalam bekerja mengalami penurunan kinerja yang kurang mencapai kriteria atau standar penilaian.

Berikut standar penilaian kinerja karyawan PT. Arta Boga Cemerlang

**Tabel 1.2**

**Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang**

<b>Kriteria</b>	<b>Range</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Huruf Mutu</b>
Satuan Kuantitas	85 – 100	Sangat Baik	A
Satuan Kualitas	70 – 84	Baik	B
Satuan Waktu	55 – 69	Cukup Baik	C
	40 – 54	Kurang Baik	D

Sumber : PT. Arta Boga Cemerlang

PT. Arta Boga Cemerlang mewajibkan karyawan untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai kemampuan dan sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan, kinerja karyawan dikatakan baik apabila karyawan memenuhi semua kriteria penilaian dan standar penilaian yang berlaku didalam perusahaan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, dalam Ekhsan, 2019). Menurut (Sedarmayanti dalam Ekhsan, 2019) bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD, PT Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung, Kinerja karyawan mengalami penurunan disebabkan karena kualitas dan kuantitas kerja karyawan menurun dan karyawan tidak dapat memaksimalkan waktu sehingga pekerjaan tidak selesai sesuai ketetapan waktu yang diberikan perusahaan dan tidak efektif dalam memaksimalkan penggunaan sumber daya sehingga tidak mempunyai tanggung jawab terhadap kantor. Oleh karena itu untuk peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang sebanding dengan apa yang telah dilakukan terhadap perusahaan, selain itu lingkungan kerja karyawan yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil wawancara dengan pihak HRD, karyawan di berbagai departemen ada yang kurang maksimal sehingga menyebabkan terjadi penurunan kinerja baik di dalam departemen maupun kinerja perusahaan. Target perusahaan harus memaksimalkan kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja, Kuantitas Kerja, Ketetapan waktu Efektivitas dan kemandirian sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan karyawan harus memiliki tanggung jawab dalam meningkatkan kualitas kerja dengan cara mengerjakan pekerjaan dengan teliti agar hasil yang maksimal. Kuantitas kerja karyawan dengan cara mencapai target perusahaan dan berinisiatif untuk mencapai target pekerjaan yang ditentukan dan ketetapan waktu dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Berikut adalah data penilaian Kinerja Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang

**Tabel 1.3**

**Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Tahun 2020**

<b>Departement</b>	<b>Satuan Kuantitas</b>	<b>Satuan Kualitas</b>	<b>Satuan Waktu</b>	<b>Rata – Rata</b>	<b>Keterangan</b>
Kabag Penagihan	80	81	76	79	B
Supervisor Operasional	82	81	80	81	B
HRD Supervisor	80	82	80	80,66	B
Supervisor Pembukuan	80	80	81	80,33	B
Kasir	80	81	75	78,66	B
Admin	79	78	80	79	B
Supir	69	65	69	67,66	C
Gudang	72	75	79	75,33	B
Staff Pembukuan	75	78	75	76	B
Sekretaris	80	81	79	80	B
Staff IT	82	81	75	79,33	B
Staff HRD	82	80	81	81	B
Office Boy	75	76	80	77	B
Kawil AB 2	79	82	81	80,66	B
Kawil AB 3	81	80	80	80,33	B
Kawil AB 5	80	80	79	79,66	B
Salesman	70	69	66	68,33	C
<b>Hasil Rata – Rata</b>				<b>77,87</b>	<b>B</b>

Sumber : Data diolah PT. Arta Boga Cemerlang

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa bagian Supervisor Operasional dan Staff HRD mendapatkan nilai tertinggi sebesar 81 dan mendapat nilai B, karena karyawan dibagian ini telah memenuhi semua standar kriteria bahkan baik dari yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti satuan kuantitas, satuan kualitas, satuan waktu. Sedangkan beberapa bagian yang mendapatkan nilai B yang dapat dikategorikan baik, setelah memenuhi standar penilaian seperti Satuan kuantitas, satuan kualitas, satuan waktu. Namun terdapat bagian yang memiliki

kinerja dibawah standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu bagian Salesman dan Supir dengan nilai terendah sebesar 67,66 dan 68,33 dengan nilai C. Karyawan dibagian-bagian ini masih banyak yang belum memenuhi standar kriteria kinerja perusahaan, seperti satuan kuantitas, satuan kualitas, satuan waktu sehingga perlu adanya prioritas lebih. Rata rata dari seluruh hasil penilaian kinerja karyawan sebesar 77,87 dengan nilai B.

Berikut adalah data penilaian Kinerja Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang

**Tabel 1.4**

**Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Tahun 2021**

<b>Departement</b>	<b>Satuan Kuantitas</b>	<b>Satuan Kualitas</b>	<b>Satuan Waktu</b>	<b>Rata – Rata</b>	<b>Keterangan</b>
Kabag Penagihan	82	80	81	81	B
Supervisor Operasional	80	81	81	80.6	B
HRD Supervisor	80	83	81	81.33	B
Supervisor Pembukuan	80	80	81	80.33	B
Kasir	80	81	75	78,66	B
Admin	79	78	80	79	B
Supir	70	77	75	74	B
Gudang	75	78	80	77,66	B
Staff Pembukuan	75	78	69	74	B
Sekretaris	80	81	79	80	B
Staff IT	80	81	74	78.33	B
Staff HRD	82	81	82	81,66	B
Office Boy	78	75	80	77,66	B
Kawil AB 2	79	82	81	80,66	B
Kawil AB 3	81	80	80	80,33	B
Kawil AB 5	80	80	79	79,66	B
Salesman	70	69	65	68	C
<b>Hasil Rata – Rata</b>				<b>78.40</b>	<b>B</b>

Sumber : Data diolah PT. Arta Boga Cemerlang

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa bagian Staff HRD mendapatkan nilai tertinggi sebesar 81,66 dan mendapat nilai B, karena karyawan dibagian ini

telah memenuhi semua standar kriteria bahkan baik dari yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti satuan kuantitas, satuan kualitas, satuan waktu. Sedangkan beberapa bagian yang mendapatkan nilai B yang dapat dikategorikan baik, setelah memenuhi standar penilaian seperti Satuan kuantitas, satuan kualitas, satuan waktu. Namun terdapat bagian yang memiliki kinerja dibawah standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu bagian Salesman dengan nilai terendah sebesar 68 dengan nilai C. Karyawan dibagian-bagian ini masih banyak yang belum memenuhi standar kriteria kinerja perusahaan, seperti satuan kuantitas, satuan kualitas, satuan waktu sehingga perlu adanya prioritas lebih. Rata rata dari seluruh hasil penilaian kinerja karyawan sebesar 78,40 dengan nilai B.

Dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik banyak hal penyebab dan pemicunya yakni seperti motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, stres kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, K3, Pelatihan atau komitmen organisasi. Banyak hal yang menjadi pemicu kinerja karyawan menjadi lebih baik, tetapi peneliti lebih memfokuskan ke Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik dan Kompensasi Finansial yang memiliki pengaruh dalam meningkatkan Kinerja karyawan. Peneliti ini sudah melakukan wawancara untuk menanyakan tentang Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik dan Kompensasi Finansial serta Kinerja karyawan pada karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang.

Lingkungan kerja menurut pendapat (Nitisemito dalam Gardjito 2014) adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan



penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja sangatlah perlu untuk diperhatikan karena merupakan salah satu factor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja menjadi rendah. Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan. Dari hasil pengamatan dari pra survey dengan melakukan wawancara kepada HRD PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung, Fenomena yang terjadi karena Masih kurang baiknya Lingkungan Kerja karena kebisingan yang terjadi pada mesin produksi yang membuat tidak nyaman para pekerja dan ada bau yang tidak sedap diakibatkan dari limbah produksi sehingga sirkulasi udara terganggu dan keamanan yang ada kurang maksimal dan pencahayaan yang kurang terang dan kurangnya komunikasi antar karyawan maupun atasan sehingga dapat mengganggu konsentrasi bekerja sehingga berdampak pada hasil Kinerja karyawan. Perusahaan menargetkan karyawan nyaman dalam bekerja sehingga tidak terganggu dengan situasi lingkungan fisik dan non fisik yang ada pada perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai keinginan perusahaan.

Selain dari faktor Lingkungan Kerja yang telah dijelaskan oleh peneliti diatas, salah satu sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menciptakan hasil kinerja yang baik adalah kompensasi finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang secara langsung berupa uang, seperti gaji, upah, bonus, dan tunjangan finansial lainnya (Kadarisman dalam Nurhasanah, 2018). (Ardana dalam Lakoy, 2013) segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas

jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi. Kompensasi mempunyai cakupan yang lebih luas daripada upah dan gaji. Kompensasi mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk dan diterima atau dinikmati oleh pekerja, baik secara langsung, rutin atau tidak langsung. Dari hasil pengamatan dari pra survey dengan melakukan wawancara kepada HRD PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung, menyatakan bahwa pembayaran gaji atau upah yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan dan sering terjadinya keterlambatan waktu dalam pemberian kompensasi kepada karyawan seperti Insentif contohnya bonus target penjualan tiap bulan, Tunjangan contohnya seperti tunjangan hari raya atau asuransi jiwa yang ada pada perusahaan dan Fasilitas yang ada pada perusahaan kurang cukup memadai. Target perusahaan mengenai Kompensasi harus diperhatikan oleh PT. Arta Boga Cemerlang dalam meningkatkan kinerja karyawan, jika kompensasi sesuai dan berjalan dengan baik, maka kinerja akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika kompensasi itu terhambat atau tidak sesuai, maka kinerja karyawan akan menurun, dan akan menghambat proses kinerja dan kemajuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dalam melakukan penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ARTA BOGA CEMERLANG di Bandar Lampung”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

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

1. Apakah Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung ?
2. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung ?

3. Apakah Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik dan Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung ?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung.

#### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Objek dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik, Kompensasi Finansial, meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung.

#### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat penelitian ini dilakukan di PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung.

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Ruang lingkup waktu penelitian ini dilakukan pada bulan November 2021 sampai bulan April tahun 2022.

#### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan**

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah kinerja.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja karyawan PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja karyawan PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja karyawan PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

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

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan yang di dapat selama mengikuti perkuliahan dengan praktek nyata khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik dan Kompensasi Finansial untuk meningkatkan Kinerja karyawan.

### **1.5.2 Bagi PT. Arta Boga Cemerlang**

Dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan dan informasi untuk rnenetapkan kebijakan-kebijakan dalam upaya meningkatkan Kinerja karyawan

### **1.5.3 Bagi Perguruan Tinggi**

Dari penelitian diharapkan dapat menjadi bahan referensi yang digunakan sebagai bahan pembanding maupun pertimbangan untuk penelitian selanjutnya khususnya bagi IIB Darmajaya Bandar Lampung

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **1.6.1 BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan mengenai Lingkungan Kerja fisik dan Non Fisik dan Kompensasi Finansial untuk meningkatkan Kinerja karyawan PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung.

### **1.6.2 BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini diuraikan landasan teori berisikan tentang teori-teori masalah yang di teliti mengenai Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik dan Kompensasi Finansial untuk meningkatkan Kinerja karyawan PT.

Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung.

### **1.6.3 BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, pengujian hipotesis.

### **1.6.4 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik dan Kompensasi Finansial untuk meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung.

### **1.6.5 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 Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik dan Kompensasi Finansial untuk meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**