

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Kegiatan usaha sebuah perusahaan secara umum merupakan usaha yang berlandaskan pada kepercayaan konsumen. Oleh karena itu profesionalisme pengelola yang berkecimpung di dalamnya merupakan suatu keharusan yang tidak bisa ditawar lagi. Keberhasilan suatu organisasi mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Artinya perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok, memberikan kekuatan atas kinerja organisasi. Kompensasi dan lingkungan kerja menentukan kinerja, karena keduanya saling terkait untuk memajukan organisasi.

Untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien di perlukan kinerja yang baik. Tanpa kinerja yang baik maka segala aktivitas dan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan akan terhambat.

Menurut Bernardin and Russel (2010) *“Performance is defines as the record of outcomes produced on specified job functions or activities during a specified time period”*. “Kinerja adalah outcome yang dihasilkan dari suatu pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu atau pada saat ini”.

Pengelolaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai upaya penerapan manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kebijakan prosedural dan praktik mengelola atau mengatur orang di sebuah perusahaan, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mengelola karyawan di sebuah perusahaan diperlukan seni tertentu, guna melahirkan karyawan yang profesional dan memiliki kinerja tinggi. Menurut Wayne Mondy (2016) “Kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-prosesnya keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas karyawan, tim, dan akhirnya, organisasi”.

PT. Trisna Naga Asih Subang merupakan perusahaan terbesar yang bergerak di bidang agribisnis. PT Trisna Naga Asih yang berlokasi

**Meilita Nur Hasanah, 2017**

**PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH SUBANG**

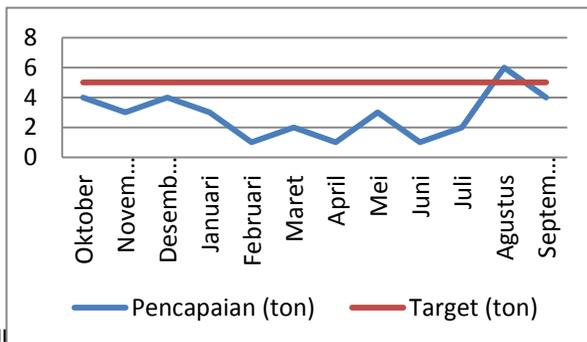
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

di Kampung Bagara Sari RT 12/ 04 Desa Cijambe Subang ini berdiri tahun 2006 sebagai UMKM dan pada tahun 2013 berubah status menjadi Perseroan Terbatas (PT). Perusahaan ini memproduksi berbagai macam buah-buahan, diantaranya nanas bali, durian, salak, dan yang menjadi prioritas produksi perusahaan ini adalah buah naga. Dalam pemasaran produk, perusahaan ini telah memasarkan produknya di dalam maupun di luar negeri, khususnya Timur Tengah dan Eropa. Di dalam negeri sendiri, anda dapat menikmati buah tersebut di beberapa tempat seperti Toserba Yogya, Setiabudhi Market, dan perusahaan-perusahaan lainnya.

Meskipun menjadi perusahaan agribisnis terbesar di Kota Subang, PT. Trisna Naga Asih hanya mempekerjakan karyawan sebanyak 53 orang, yang terdiri dari 30 karyawan harian dan 23 karyawan tetap. Selain itu, karyawan yang ada di PT. Trisna Naga Asih Subang pun tidak banyak dibekali pelatihan yang menunjang pekerjaan mereka. Dalam hal penerimaan karyawan, perusahaan tidak menjadikan latar belakang pendidikan sebagai salah satu hal yang dipertimbangkan sehingga menyebabkan kinerja karyawan yang ada belum sepenuhnya optimal dan sejalan dengan salah satu nilai yang dianut di perusahaan yaitu memiliki integritas tinggi.

Dari hasil wawancara terhadap HRD perusahaan, dapat diketahui bahwa ada dua faktor utama yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan yaitu ketidaktercapaian target perusahaan dan keterlambatan karyawan dalam masuk kerja.

Fenomena-fenomena diatas menjadi penyebab tidak optimalnya kinerja karyawan PT. Trisna Naga Asih Subang. Berikut data pencapaian target yang ada pada beberapa bulan dan beberapa tahun terakhir :



Meilita Nul

**PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH SUBANG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

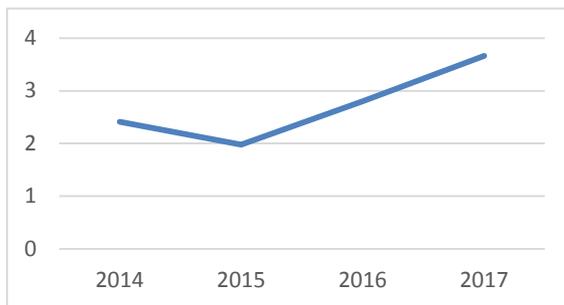
*Sumber*Bagian Produksi PT. Trisna Naga Asih Subang

### **Gambar 1.1**

#### **Data Pencapaian Target Yang Tidak Sesuai Pt Trisna Naga Asih Subang oktober 2016 – september 2017**

Dari grafik diatas dapat dilihat dari bulan Oktober 2016 hingga September 2017 target yang dihasilkan karyawan mengalami kenaikan dan penurunan yang tidak stabil dalam target yang tidak sesuai.. Setelah penulis melakukan wawancara dengan direktur dan komisaris perusahaan tersebut, didapatkan hasil bahwa turun dan naiknya jumlah produksi di perusahaan ini selain disebabkan oleh faktor cuaca, hal lain penyebab masalah ini yaitu terjadinya penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan ini disebabkan karena adanya hubungan yang kurang harmonis antar karyawan, karena hubungan yang kurang harmonis antar karyawan menyebabkan karyawan kurang optimal dalam melakukan pekerjaannya.

Selain terlihat dari pencapaian target yang tidak sesuai. Penurunan kinerja juga terlihat pada jumlah keterlambatan para karyawan sebagai berikut :



*Sumber* :Bagian Human Resource Departement PT. Trisna Naga

### **Gambar 1.2**

#### **Grafik Keterlambatan Masuk Kerja PT. Trisna Naga Asih Subang Tahun 2014 –2017**

Gambar 1.2 menjelaskan banyaknya karyawan terlambat masuk pada PT. Trisna Naga Asih Subang dalam empat tahun terakhir. Dapat dilihat pada tahun 2014 karyawan yang terlambat sebanyak 2,41%, namun mendapat penurunan pada tahun selanjutnya yaitu tahun 2015

**Meilita Nur Hasanah, 2017**

**PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA  
NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH  
SUBANG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

menjadi sebesar 1,98%. Dan mengalami kenaikan jumlah kembali pada tahun 2016 sebesar 2,80% dan pada tahun 2017 sebesar 3,66%.

Masalah mendasar yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana pengelolaan sumber daya manusia supaya mereka bersedia melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Terdapat hubungan yang erat antara penghargaan dan prestasi para karyawan. Di dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, usaha yang dilakukan perusahaan tidak bisa lepas dari berbagai faktor, diantaranya kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan lingkungan kerja yang diberikan.

Selain keterampilan, faktor kemampuan dan penguasaan kerja karyawan juga harus dikembangkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Gibson (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keterampilan, latar belakang, demografis, persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, stres kerja, kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi.

Kompensasi sebagai salah satu motif karyawan untuk bekerja haruslah pula diperhatikan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan sebuah kewajiban bagi perusahaan sebagai balas jasa atas kerja keras karyawan yang harus dipenuhi tepat waktu, dilakukan secara adil dan berdasarkan hasil kerja. Menurut Simamora (2012) kompensasi terdiri dari kompensasi finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertanggung, program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, fasilitas) dan kompensasi non finansial (pekerjaan dan lingkungan kerja).

Menurut Wayne Mondy (2016) “Dalam Buku Pengembangan SDM, fungsi MSDM yang utama tidak hanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan namun juga aktifitas-aktifitas perencanaan dan pengembangan karyawan itu sendiri, pengembangan organisasi serta manajemen dan penilaian kinerja. Seluruh area fungsional MSDM (pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan dan kesehatan, hubungan kekaryawanan dan perburuhan, dan penyediaan staff) saling terhubung erat. Manajemen harus menyadari bahwa keputusan-keputusan di suatu area akan mempengaruhi area-area lainnya. Sebagai contoh, suatu perusahaan yang berfokus merekrut calon-calon berkualitas terbaik namun mengabaikan pemberian

**Meilita Nur Hasanah, 2017**

***PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH SUBANG***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

kompensasi yang memuaskan maka akan membuang waktu, tenaga, dan uang. Begitu juga, sistem kompensasi suatu perusahaan tidak akan cukup kecuali para karyawan diberi lingkungan kerja yang aman dan sehat. Di dalam suatu sistem kompensasi yang terencana matang memberikan para karyawan imbalan yang layak dan adil atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.”

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam tema sentral: **“Pengaruh Kompensasi Non Finansial dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Trisna Naga Asih Subang)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi rumusan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Bagaimana gambaran mengenai kompensasi non finansial pada karyawan PT Trisna Naga Asih Subang?
2. Bagaimana gambaran mengenai lingkungan kerja non fisik pada karyawan PT Trisna Naga Asih Subang?
3. Bagaimana gambaran mengenai kinerja pada karyawan PT Trisna Naga Asih Subang?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT Trisna Naga Asih Subang?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT Trisna Naga Asih Subang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai kompensasi non finansial pada karyawan PT Trisna Naga Asih Subang.
2. Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja non fisik pada karyawan PT Trisna Naga Asih Subang.
3. Untuk mengetahui gambaran kinerja pada karyawan PT Trisna Naga Asih Subang pada karyawan PT Trisna Naga Asih Subang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT Trisna Naga Asih Subang.

**Meilita Nur Hasanah, 2017**

***PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH SUBANG***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT Trisna Naga Asih Subang.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Adapun kegiatan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Teoritis
  - Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan yang bersifat akademis bagi pengembangan teori, konsep-konsep ilmiah dan referensi dalam mengembangkan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.
  - Hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kompensasi non finansial dan lingkungan kerja non fisik dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadikan salah satu saran dan masukan bagi perusahaan khususnya PT. Trisna Naga Asih Subang. Penulis berharap dapat memberikan informasi atau acuan bagi perusahaan agar dapat mengambil keputusan guna memecahkan masalah di masa yang akan datang terutama yang berkaitan dengan kompensasi non finansial dan lingkungan kerja non fisik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**Meilita Nur Hasanah, 2017**

***PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA  
NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH  
SUBANG***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu