

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pasar retail di Indonesia sedang berkembang pesat dan menjadi salah satu pasar retail terbesar di Asia Tenggara. Faktor seperti pertumbuhan ekonomi, urbanisasi, dan peningkatan pendapatan rata-rata membuat Indonesia menjadi target yang menarik bagi perusahaan ritel. Sumber daya manusia juga mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan retail untuk mendukung keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan.

Perkembangan teknologi dan e-commerce juga membuat pasar ritel di Indonesia semakin menarik bagi perusahaan ritel lokal dan asing. Banyak perusahaan ritel yang memanfaatkan e-commerce untuk menjangkau pelanggan baru dan memperluas bisnis mereka. Namun, meskipun pasar retail di Indonesia sedang berkembang, masih ada beberapa tantangan yang harus dihadapi seperti infrastruktur yang buruk, dan banyaknya kompetitor ataupun pesaing di dalam industri retail menuntut perusahaan untuk menghasilkan potensi sumber daya manusia yang mampu bersaing dan berkualitas dalam skala yang besar. Oleh karena itu, upaya mendayagunakan sumber daya manusia secara maksimal diperlukan untuk menghadapi fenomena tersebut dengan memperhatikan kinerja karyawan. Tanpa kinerja yang baik dan optimal, tujuan perusahaan tidak akan tercapai sesuai yang diharapkan.

Menurut Pinatih & Gorda (2017) Kinerja merupakan suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang ditunjukkan oleh karyawan setelah melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. Meningkatnya kinerja karyawan tersebut dapat memberikan dampak yang baik bagi kelangsungan hidup perusahaan (Yuniarti, 2014). Kinerja karyawan dipengaruhi berbagai macam faktor, diantaranya seperti, Lingkungan Kerja, beban-beban kerja yang diberikan, serta pemberian kompensasi kerja.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang aman, nyaman, damai, dan sejahtera sebagai perwujudan aspirasi karyawan, dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif seperti itu maka karyawan akan merasa nyaman di lingkungan kerjanya sehingga akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Namun apabila terdapat lingkungan kerja yang tidak sehat maka dapat menyebabkan para karyawan mudah stress dan tidak semangat untuk bekerja.

Selain lingkungan kerja, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah Beban kerja, Beban kerja dapat diartikan sebagai sejumlah tuntutan yang harus dikerjakan yang memiliki kendala pada waktu yang ditentukan. Maka dari itu, beban kerja karyawan yang berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan, baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional, Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton.

Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang dipersepsi sebagian karyawan semakin besar maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

Adapun faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu kompensasi. Menurut Hasibuan (2000), Kompensasi adalah semua pendapatan yang dapat berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai Imbalan Jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Salah satu cara untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, perusahaan bisa memberikan kompensasi kepada karyawan, karena kompensasi merupakan hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan. Menurut Pangabean (2004) Kompensasi dikategorikan menjadi 2 kelompok yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi Finansial dapat berupa Gaji atau Upah dan Insentif (Komisi dan Bonus), Sementara Kompensasi Non finansial berupa fasilitas dan tunjangan.

PT Matahari Department Store Sebagai salah satu perusahaan ritel terbesar dan terkenal di Indonesia dengan 150 gerai di 80 kota di seluruh Indonesia, tentunya PT. Matahari Department Store terus melakukan berbagai upaya agar bisabertahan dalam persaingan yang ketat dengan memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik, serta dapat bekerja secara efektif dan efisien karena keberhasilan perusahaan ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia, Namun PT.Matahari Department Store masih mengalami permasalahan di salah satu cabangnya yaitu PT. Matahari Department Store Mall Ciputra Cibubur.

Adapun Bukti bahwa perusahaan tersebut mengalami permasalahan dengan melihat Hasil Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Mall Ciputra Cibubur yang ditunjukkan pada tabel berikut :

**Hasil Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store
Mall Ciputra Cibubur pada Tahun 2021**

	2021				
	SALES	TARGET	ACHV	O/U	%
JANUARI	3.478.234.310	4.574.405.582	76%	(1.096.171.272)	-24%
FEBRUARI	3.481.618.098	3.923.103.691	89%	(441.485.592)	-11%
MARET	4.274.920.276	4.603.446.188	93%	(328.525.912)	-7%
APRIL	6.648.510.513	9.123.061.490	73%	(2.474.550.977)	-27%
MEI	13.347.614.335	14.984.003.318	89%	(1.636.388.983)	-11%
JUNI	3.171.799.612	4.540.869.345	70%	(1.369.069.734)	-30%
JULI	194.598.216	5.891.775.405	3%	(5.697.177.189)	-97%
AGUSTUS	955.173.967	5.718.532.343	17%	(4.763.358.376)	-83%
SEPTEMBER	2.689.480.219	2.510.216.200	107%	179.264.019	7%
OKTOBER	4.366.820.462	3.654.227.616	120%	712.592.846	20%
NOVEMBER	4.456.183.691	4.733.591.692	94%	(277.408.001)	-6%
DESEMBER	6.740.148.815	6.393.727.254	105%	346.421.561	5%
	53.805.102.514,55	70.650.960.125,16	76%	(16.845.857.611)	-24%

Gambar 1 1 GAMBAR HASIL KINERJA

**Hasil Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store
Mall Ciputra Cibubur pada Tahun 2022**

Gambar 1 2 HASIL KINERJA

Sumber : Data PT. Matahari Department Store Mall Ciputra Cibubur

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pelaksanaan kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Mall Ciputra Cibubur pada tahun 2021 hingga tahun 2022 belum mencapai target sehingga menimbulkan permasalahan bagi profit perusahaan. Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Mall Ciputra Cibubur juga dapat dilihat, dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang belum sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan sehingga belum memenuhi pencapaian tujuan perusahaan yang menginginkan target penjualan yang terus meningkat namun yang terjadi sebaliknya, penjualan semakin menurun.

Dari permasalahan yang terjadi ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya dalam bekerja, seperti masalah pada lingkungan kerja yang kurang kondusif, fasilitas yang kurang memadai seperti suara yang bising, sirkulasi udara, penerangan dan komunikasi yang kurang harmonis hal ini membuat karyawan merasakan tidak nyaman dan menurunkan semangat dan gairah karyawan dalam bekerja.

Selain Lingkungan Kerja, Beban Kerja yang diberikan juga mempengaruhi Kinerja Karyawan karena Beban Kerja Karyawan yang diberikan dalam jumlah yang besar dengan jangka waktu yang sangat singkat menyebabkan hasil kerja yang kurang maksimal dan menyebabkan kelelahan fisik maupun mental dengan reaksi-reaksi emosional.

Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Kompensasi, Pemberian Kompensasi Finansial berupa Gaji atau Upah (Komisi dan Bonus) dan Kompensasi Non finansial (tunjangan) yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja menjadi salah satu penyebab menurunnya Kinerja Karyawan, dan Karyawan

menjadi tidak termotivasi untuk melakukan kinerja yang optimal dan segala sesuatu yang menjadi tanggung jawabnya dalam suatu pekerjaan pun terbengkalai.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Matahari Department Store Mall Ciputra Cibubur”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diraikan diatas, Maka dapat disimpulkan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Mall Ciputra Cibubur ?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Mall Ciputra Cibubur ?
3. Apakah Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Mall Ciputra Cibubur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Mall Ciputra Cibubur
2. Untuk mengetahui pengaruh dari Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Mall Ciputra Cibubur

3. Untuk mengetahui pengaruh dari Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Mall Ciputra Cibubur

1.4 Manfaat Penelitian

Dari uraian yang penulis kemukakan diatas maka manfaat dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti sendiri dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dalam bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya, juga merupakan pelatihan intelektual yang diharapkan dapat memberi pemahaman tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi Perusahaan dan dapat menjadi masukan dan saran dalam pengelolaan SDM terkait Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan juga sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bagi Penelitian selanjutnya bidang sumber daya manusia yang membutuhkannya untuk kemajuan dan pengembangan ilmiah di masa yang akan datang.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dan tidak menyimpang, maka Peneliti membatasi masalah hanya pada “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Mall Ciputra Cibubur”.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini menggunakan sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab. Sistematika penulisan dibuat untuk mempermudah dalam penyusunan penelitian serta memberikan gambaran singkat dari keseluruhan penulisan penelitian. Penyusunannya yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang penelitian terdahulu yang akan dijadikan sebagai acuan dalam penulisan ini, literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu dalam penelitian dengan menggunakan langkah-langkah yang sistematis. Isi dari bab ini yaitu desain penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel/subyek dan obyek atau informan dan teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi Gambaran umum Objek Penelitian, Hasil analisis data serta Pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi Kesimpulan dan Keterbatasan penelitian serta saran yang diajukan kepada beberapa pihak.

REFERENSI

LAMPIRAN