

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan atau organisasi memerlukan banyak hal untuk mencapai tujuannya dan hal yang paling penting adalah kinerja dari karyawan yang berada di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan kunci dalam bertumbuhnya suatu perusahaan, maka sumber daya manusia (SDM) perlu dikelola secara optimal sehingga kualitas dan kuantitas SDM dalam suatu perusahaan dapat benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan dapat menjadi aset perusahaan dalam memenangkan persaingan bisnis. Namun banyak masalah yang dihadapi oleh perusahaan yang berasal dari karyawan. Masalah yang terjadi misalnya adanya penurunan moral, motivasi yang kurang, dan produktivitas berkurang. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi memerlukan manajemen yang berkaitan dengan upaya-upaya untuk meningkatkan keefektifan organisasi dan kinerja dari karyawan yang ada dalam perusahaan, hal ini dilakukan juga agar dapat terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan, tuntutan, dan kemampuan perusahaan

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kompensasi yang diberikan oleh perusahaan/organisasi dan lingkungan kerja fisik yang ada di dalam perusahaan/organisasi tersebut hal ini terbukti dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Setiawan dan Dewi (2013). Pengelolaan dalam kompensasi dan

lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan dan hal ini berpengaruh dengan kinerja perusahaan yang ada, seperti adanya kenaikan penjualan dalam perusahaan atau peningkatan produksi yang terjadi yang membuat tujuan dari perusahaan dapat dicapai dengan baik.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Pramana dan Sudharma (2013) ditemukan bahwa faktor kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja dalam objek penelitian yang telah dilakukan. Dengan demikian dengan adanya pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan/organisasi dengan baik dan adanya perhatian pada lingkungan kerja fisik yang ada di dalam perusahaan tersebut maka dapat meningkatkan kinerja dari karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi tersebut.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam mengelola kinerja karyawan adalah mengelola kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan yang bersangkutan dalam perusahaan, menurut Wirawan, dalam Fauzi, (2014) kompensasi merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan atas prestasi kerja yang dicapai dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan membentuk stabilitas organisasi, dan akan ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara tidak langsung.

Hal lain yang perlu diperhatikan dalam mengelola kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung, faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang baik bagi karyawan dapat menjamin karyawan bekerja dengan lebih semangat sehingga perlu ada perhatian khusus terhadap lingkungan kerja fisik yang ada dalam suatu perusahaan menurut Nitisemito dalam Pramana dan Sudarma, (2013) untuk meningkatkan aktivitas perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja fisiknya seperti udara, suara, cahaya, dan warna. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik merupakan semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, dengan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Toko Wisata Rasa yang ada di Surabaya. Toko Wisata Rasa memiliki 8 cabang yang ada di Surabaya, antara lain: Genteng, Mayjend Sungkono, Jemursari, Graha Family, Dharmahasada, Merr, Pasar Atom, Basuki Rahmat, dan ada masing-masing 1 cabang yang berada di Sidoarjo dan Malang. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan kinerja dari Wisata Rasa dengan banyaknya cabang yang dibuka pada beberapa tahun terakhir. Dalam satu gerai Wisata Rasa terdapat 18 hingga 20 karyawan yang bekerja

dalam berbagai bidang, asisten manajer, supervisor, kasir, bagian penjualan, dan lain-lain.

Mengambil objek penelitian para karyawan yang bekerja pada Wisata Rasa yang ada di Surabaya, karena adanya kurang pengecekan yang dilakukan oleh para karyawan Wisata Rasa tersebut sehingga lumayan banyak ditemukan produk-produk yang dijual melebihi masa berlakunya “*expired*”, ada juga beberapa permasalahan yang membuat para karyawan menjadi kurang baik dalam melakukan tugasnya dalam waktu lembur atau tambah karena tidak diberikannya kompensasi dalam bentuk upah lembur.

Walau beberapa gerai Wisata Rasa sudah memiliki lingkungan kerja yang baik sehingga membuat kinerja dari para karyawannya meningkat namun ada beberapa gerai yang kurang diperhatikannya lingkungan kerja tersebut seperti kurangnya pencahayaan, kurangnya sirkulasi udara pada lokasi tersebut dan karena tidak ada pengawasan dari manajer maka terkadang banyak juga ditemukan para karyawan yang tidak tanggap atau kurang ramah dalam melayani konsumen.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Wisata Rasa yang ada dan di dukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya maka penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA WISATA RASA SURABAYA” layak untuk dilakukan. Sebab penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi dan lingkungan kerja fisik dalam kinerja dari karyawan dan meningkatkan kesadaran para pemilik toko untuk memberikan

kompensasi dan fasilitas yang sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas maka dapat menyusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Wisata Rasa di Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan pada Wisata Rasa di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang di atas maka tujuan penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Wisata Rasa di Surabaya
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Wisata Rasa di Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat akademis:
Menjadi sumber analisis untuk penelitian di masa depan dan diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu terutama yang

berkaitan dengan pengelolaan SDM dalam aspek kompensasi, lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi.

2. Manfaat Praktis:

Penelitian ini dapat membantu manajer dalam mengelola kompensasi yang akan diberikan kepada para karyawan, serta dapat membantu manajer dalam mengelola lingkungan kerja fisik yang optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di Wisata Rasa khususnya daerah Surabaya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibagi menjadi 5 bab, yang disusun secara sistematis sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori yang terdiri dari kompensasi, lingkungan kerja, kompensasi, pengaruh antar variabel, model penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari: desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis data dan sumber data, pengukuran variabel, alat dan metode pengumpulan data,

populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, serta teknik analisis data.

BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai: karakteristik responden, deskripsi data, hasil analisis data yang berisi uji-uji menggunakan analisis SPSS, uji hipotesis serta pembahasan penemuan penelitian.

BAB 5: SIMPULAN DAN SARAN

Sebagai langkah akhir dalam penulisan skripsi, bab ini berisi tentang simpulan yang merupakan simpulan dari hasil pengujian hipotesis dan pengajuan saran yang mungkin bermanfaat bagi manajemen Toko Wisata Rasa Surabaya maupun penelitian yang akan datang.