

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam era perdagangan bebas dunia abad 21 terjadi iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang yang menuntut perusahaan untuk berkerja dengan lebih efektif dan efisien. Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut pula suatu organisasi mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya, hal ini disebabkan oleh pengaruh yang kuat dari sumber daya manusia terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi kearah pencapaian tujuan (Armansyah, 2024: 82).

Organisasi harus menyadari potensi tenaga kerja mereka karena lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Bentuk serta tujuan organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dari semua kegiatan organisasi. Memiliki kinerja karyawan yang tinggi, akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dan dengan demikian akan meningkatkan keuntungan perusahaan (Santoso *et al.*, 2024: 3).

Karyawan merupakan aset penting yang berperan dalam menjaga kelancaran operasional perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja

tempat karyawan bekerja (Lestary dan Harmon, 2017: 100). Tingginya tuntutan dari konsumen menyebabkan peningkatan beban kerja bagi karyawan, sehingga diperlukan lingkungan kerja fisik yang ergonomis dan mendukung untuk memaksimalkan kinerja mereka. Selain itu, pemberian insentif yang sesuai juga menjadi penting untuk memotivasi karyawan agar tetap produktif dan loyal.

Menurut Yuritanto (2022: 2), kinerja karyawan adalah dapat dilihat dari kemampuan kinerja yang tinggi adalah dia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam tim. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor yang berasal dalam diri karyawan. Sedangkan faktor eksternal berasal dari faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya (Marsudi *et al.*, 2021: 2662).

Mitra Bangunan Supermaket pertama kali didirikan di Kota Bekasi pada tahun 2010. Di tahun 2011, Mitra Bangunan Supermarket kembali membuka supermarket di Kota Jambi. Mitra Bangunan menjadi pelopor supermarket khusus material bangunan yang terbesar dan terlengkap di Kota Jambi. Pada tahun 2013, kembali melakukan perluasan jaringan di Kota Palembang. Perluasan jaringan terus berlanjut di tahun 2017, Mitra Bangunan Supermarket kembali membuka supermarket di Kota Cikarang. Dengan komitmen “Melayani Sepenuh Hati” Mitra Bangunan Supermarket akan terus berupaya menjadi Supermarket yang terbesar, terlengkap, serta terpercaya khususnya dalam bidang penjualan retail Bahan-Bahan dan Perlengkapan Bangunan di Indonesia.

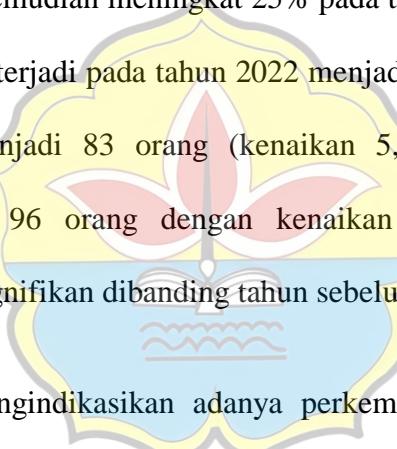
Berdasarkan hasil observasi awal peneliti ini pada Mitra Bangunan Supermaket Kota Jambi diperoleh data jumlah seluruh karyawan sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan Pada Mitra Bangunan Supermaket**  
**Kota Jambi Tahun 2020 – 2024**

No.	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase Pencapaian (%)
1.	2020	60	-
2.	2021	75	25,00
3.	2022	79	5,33
4.	2023	83	5,06
5.	2024	96	15,66

*Sumber: Mitra Bangunan Supermaket Kota Jambi, 2025*

Berdasarkan data pada tabel 1.1, Data menunjukkan jumlah karyawan pada Mitra Bangunan Supermarket Kota Jambi mengalami peningkatan secara konsisten selama periode 2020–2024. Pada tahun 2020 jumlah karyawan tercatat sebanyak 60 orang, kemudian meningkat 25% pada tahun 2021 menjadi 75 orang. Peningkatan kembali terjadi pada tahun 2022 menjadi 79 orang (kenaikan 5,33%) dan tahun 2023 menjadi 83 orang (kenaikan 5,06%). Tahun 2024 jumlah karyawan mencapai 96 orang dengan kenaikan 15,66%, yang merupakan peningkatan cukup signifikan dibanding tahun sebelumnya.



Pertumbuhan ini mengindikasikan adanya perkembangan usaha dan ekspansi operasional perusahaan yang berdampak pada kebutuhan tenaga kerja yang lebih besar. Meskipun laju pertumbuhan persentasenya bervariasi tiap tahun, tren secara keseluruhan menunjukkan peningkatan positif dan stabilitas perusahaan dalam menyerap tenaga kerja.

Adapun lingkungan kerja fisik yang ada pada Mitra Bangunan Supermarket Jambi yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Lingkungan Fisik Mitra Bangunan Supermarket Kota Jambi**  
**Pada Tahun 2020-2024**

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Tahun														
		2020			2021			2022			2023			2024		
		Ba	Bu	K	Ba	Bu	K	Ba	Bu	K	Ba	Bu	K	Ba	Bu	K
1	Komputer	13	2	12	15	-	15	17	-	15	17	-	17	17	-	17
2	Ac	10	1	10	13	-	13	13	-	12	13	-	13	13	-	13
3	Sound system	3	-	3	6	-	6	7	-	7	7	-	7	7	-	7
4	Meja	10	5	10	15	-	15	20	-	20	20	-	20	20	-	20
5	Kursi	10	6	10	15	-	15	25	-	25	25	-	25	25	-	25
6	Pencahayaan	120	10	120	50	-	50	60	-	60	60	-	60	60	-	60
7	Mesin Kasir	13	2	13	13	-	13	17	-	17	17	-	17	17	-	17
8	Loker	65	5	65	80	-	80	85	-	85	85	-	85	85	-	85
9	Trolley barang	20	5	20	35	2	35	33	2	33	35	-	35	35	-	35
10	Speaker	5	-	5	10	-	10	10	-	10	10	-	10	10	-	10
11	Rak barang	10	-	10	15	-	15	15	-	15	15	-	15	15	-	15
12	Kotak P3K	20	-	20	30	-	30	30	-	30	30	-	30	35	-	35
13	Tong Sampah	15	2	15	20	-	20	20	-	20	20	-	20	25	-	25
14	Kipas Angin	10	2	10	15	-	15	15	-	15	15	-	15	16	2	16
15	CCTV	60	5	60	62	-	62	62	-	62	62	-	62	65	-	65
16	Exhaust fan	20	-	20	25	1	25	25	1	25	25	-	25	30	-	30

Sumber: Mitra Bangunan Supermarket Jambi, 2025

### Keterangan

- K = Kebutuhan
- Ba = Baik
- Bu = Buruk

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik di Toko Mitra Bangunan Supermarket Jambi secara umum terus meningkat setiap tahunnya sehingga membuat para karyawan merasa nyaman. Fasilitas seperti ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki perhatian serius terhadap kesehatan, keselamatan, dan kenyamanan karyawan. Namun, tetap dibutuhkan pemeliharaan berkala untuk mencegah kemunduran fasilitas, terutama terhadap aspek dengan komponen mekanik seperti kipas angin, troli barang, dan exhaust fan.

Namun demikian, terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan lebih lanjut untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Contohnya ventilasi di area tertentu perlu ditingkatkan, terutama di ruang tertutup atau semi-terbuka yang minim sirkulasi udara alami. Selain itu, jumlah pendingin ruangan (AC) mungkin belum merata di seluruh area kerja, sehingga suhu ruangan bisa menjadi terlalu panas saat beban kerja tinggi atau saat pengunjung ramai.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari hari. Mengingat begitu besarnya aktivitas karyawan di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja secara maksimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu

kerja dipergunakan secara efektif dan mendorong karyawan lebih produktif (Sihaloho dan Siregar, 2019: 255).

Selain itu, perusahaan tentunya harus mensejahterakan anggota perusahaan seperti karyawan agar tetap nyaman dalam bekerja dan berkontribusi yang maksimal kepada perusahaan, Salah satu cara untuk mensejahterakan karyawan dengan memberikan kompensasi.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan akibat dari pelaksanaan pekerjaan di perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Pembayaran kompensasi di atas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus, dan komisi sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung, dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja karyawan seperti tunjangan tunjangan (Firman, 2019: 4).

Kompensasi yang diberikan adalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Selain membutuhkan kompensasi finansial seperti bonus, insentif, tunjangan, asuransi dan lain-lain. Karyawan juga membutuhkan pekerjaan yang mampu memperlihatkan kemampuan mereka dan mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman serta fasilitas yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaan karyawan sehingga mendapatkan hasil yang maksimal.

**Tabel 1.3**  
**Daftar Gaji Karyawan Berdasarkan Jabatan Pada**  
**Mitra Bangunan Supermarket Jambi**

Uraian		Tahun				
		2020	2021	2022	2023	2024
Gaji Pokok (Rp)	Manager HRD	8.500.000	9.000.000	9.500.000	9.800.000	10.000.000
	Supervisor	4.500.000	4.900.000	6.500.000	6.800.000	7.500.000
	HRD	3.500.000	3.900.000	4.500.000	4.800.000	5.000.000
	Marketing	3.200.000	3.900.000	3.600.000	4.000.000	4.200.000
	Social Media Specialist	2.500.000	2.900.000	2.800.000	3.200.000	3.300.000
	Oracle Technical	3.000.000	3.400.000	3.500.000	3.900.000	4.100.000
	Kasir	2.500.000	2.800.000	2.800.000	3.000.000	3.200.000
	SPB/SPG	2.500.000	2.800.000	2.800.000	3.000.000	3.200.000
	Admin Gudang	2.500.000	2.800.000	2.800.000	3.000.000	3.200.000
	Accounting Staff	2.800.000	3.200.000	3.600.000	3.800.000	4.000.000
	Tax Staff	2.800.000	3.200.000	3.600.000	3.800.000	4.000.000
	Checker	2.800.000	3.200.000	3.500.000	3.700.000	4.000.000
	Driver	2.500.000	2.800.000	3.000.000	3.200.000	3.400.000
	Internal Audit Staff	2.800.000	3.200.000	3.500.000	3.800.000	4.200.000
	Operator Forklift	3.000.000	3.400.000	3.700.000	3.900.000	4.200.000
Bonus	Office boy	1.800.000	2.200.000	2.300.000	2.300.000	2.500.000
	Staff IT	3.200.000	3.700.000	4.200.000	4.500.000	4.800.000
	Helper	2.000.000	2.500.000	2.800.000	2.800.000	3.000.000
	Manager HRD	2.000.000	3.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000
	Supervisor	1.500.000	1.500.000	1.500.000	1.500.000	1.500.000
	HRD	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000

	Kasir	400.000	400.000	400.000	400.000	400.000
	SPB/SPG	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000
	Admin Gudang	400.000	400.000	400.000	400.000	400.000
	Accounting Staff	800.000	800.000	800.000	800.000	800.000
	Tax Staff	800.000	800.000	800.000	800.000	800.000
	Checker	800.000	800.000	800.000	800.000	800.000
	Driver	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000
	Internal Audit Staff	800.000	800.000	800.000	800.000	800.000
	Operator Forklift	8.000.000	8.000.000	8.000.000	8.000.000	8.000.000
	Office boy	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000
	Staff IT	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000
	Helper	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
Tunjang gan Hari Raya	Manager HRD	8.500.000	9.000.000	9.500.000	9.800.000	10.000.000
	Supervisor	4.500.000	4.900.000	6.500.000	6.800.000	7.500.000
	HRD	3.500.000	3.900.000	4.500.000	4.800.000	5.000.000
	Marketing	3.200.000	3.900.000	3.600.000	4.000.000	4.200.000
	Social Media Specialist	2.500.000	2.900.000	2.800.000	3.200.000	3.300.000
	Oracle Technical	3.000.000	3.400.000	3.500.000	3.900.000	4.100.000
	Kasir	2.500.000	2.800.000	2.800.000	3.000.000	3.200.000
	SPB/SPG	2.500.000	2.800.000	2.800.000	3.000.000	3.200.000
	Admin Gudang	2.500.000	2.800.000	2.800.000	3.000.000	3.200.000
	Accounting Staff	2.800.000	3.200.000	3.600.000	3.800.000	4.000.000
	Tax Staff	2.800.000	3.200.000	3.600.000	3.800.000	4.000.000
	Checker	2.800.000	3.200.000	3.500.000	3.700.000	4.000.000
	Driver	2.500.000	2.800.000	3.000.000	3.200.000	3.400.000
	Internal Audit Staff	2.800.000	3.200.000	3.500.000	3.800.000	4.200.000
	Operator Forklift	3.000.000	3.400.000	3.700.000	3.900.000	4.200.000
	Office boy	1.800.000	2.200.000	2.300.000	2.300.000	2.500.000
	Staff IT	3.200.000	3.700.000	4.200.000	4.500.000	4.800.000
	Helper	2.000.000	2.500.000	2.800.000	2.800.000	3.000.000

Sumber: Mitra Bangunan Supermarket Jambi, 2025

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah total karyawan Mitra Bangunan Supermarket Jambi setiap tahunnya mengalami peningkatan, khususnya pada jabatan pelaksana seperti, SPB/SPG dari 10 orang pada tahun 2020 menjadi 25 orang pada tahun 2024, jumlah Kasir meningkat dari 8 orang menjadi 12 orang dan Helper dari 5 orang menjadi 8 orang. Sehingga total seluruh karyawan pada tahun 2024 mencapai 96 orang yang tersebar dalam berbagai posisi jabatan, baik di bidang manajerial, administrasi, maupun operasional. Jabatan karyawan pada tahun 2024 meliputi berbagai fungsi strategis seperti *Manager HRD, Supervisor, Social Media Specialist, Oracle Technical, Staff IT, Internal Audit, Operator Forklift, hingga Accounting dan Tax Staff.*

Posisi dengan jumlah karyawan terbanyak adalah SPB/SPG sebanyak 25 orang dan Kasir sebanyak 12 orang, yang menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja difokuskan pada aktivitas penjualan dan pelayanan langsung kepada konsumen. Selain itu, posisi Helper (8 orang) dan Marketing (8 orang) juga menjadi bagian penting dalam mendukung operasional distribusi dan promosi produk.

Rentang gaji pokok juga bervariasi, disesuaikan dengan beban kerja dan tingkat tanggung jawab masing-masing jabatan. THR yang diberikan selalu sebesar gaji pokok masing-masing jabatan, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan terkait tunjangan hari raya.

Jabatan tertinggi seperti Manager HRD menerima gaji pokok sebesar Rp8.500.000 pada tahun 2020 dan meningkat menjadi Rp. 10.000.000 pada tahun 2024 dengan bonus sebesar Rp2.000.000 dan tunjangan hari raya yang diberikan

sebesar gaji pokok. Sedangkan posisi Office Boy dan Helper memperoleh gaji pokok antara Rp2.000.000–Rp2.200.000 dengan bonus yang relatif kecil. Secara umum, sistem bonus diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan kinerja, dengan nominal yang lebih besar diberikan kepada jabatan fungsional yang berhubungan langsung dengan target atau tanggung jawab manajerial.

Secara keseluruhan, data ini mencerminkan bahwa Mitra Bangunan Supermarket Jambi telah menerapkan sistem ketenagakerjaan yang cukup terstruktur, dengan pembagian kerja yang jelas, jenjang jabatan yang tertata, dan sistem kompensasi yang proporsional. Peningkatan jumlah karyawan dan variasi posisi dari tahun ke tahun juga menandakan bahwa operasional usaha berkembang dan membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang semakin kompleks.

Kinerja yang baik dari karyawan sudah seharusnya mendapatkan penghargaan yang diberikan pihak organisasi terhadap karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi terhadap pekerjaannya. Namun ada halnya penghargaan tersebut yang dianggap kurang adil dan tidak setingkat dengan apa yang mereka kerjakan, hal inilah yang sering menimbulkan kecemburuan antara karyawan, satu diantaranya adalah dengan memberikan fasilitas yang pantas diberikan dan sesuai dengan kemampuan dan hasil yang diberikan karyawan tersebut terhadap organisasi. Fasilitas yang dimaksud adalah pemberian gaji dan insentif yang sesuai dengan pekerjaannya.

Dalam menjalankan perusahaan tentunya sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dimiliki oleh perusahaan dan menjadi aset utama dalam menjalankan roda perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu memberdayakan sumber daya manusia yang ada agar mampu mencapai target

pekerjaan yang diharapkan, dalam upaya pencapaian target pekerjaan terkadang perusahaan menggunakan berbagai macam cara untuk memotivasi dan memaksimalkan potensi dari karyawan yang ada sehingga terkadang memberikan beban kerja berlebih kepada karyawan, hal itu dilakukan sebagai bentuk langkah pengoptimalan karyawan agar semakin produktif dalam bekerja.

Namun dengan memberikan beban kerja yang berlebih dapat berakibat kurang baik kepada karyawan menimbulkan overload dalam pekerjaan dan terbengkalainya pekerjaan lain yang tidak bisa di selesaikan dalam waktu yang dibutuhkan, di selesaikan dalam waktu yang dibutuhkan, hal ini sesuai dengan pendapat dari Gibson *dalam Chandra* (2017: 671) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

Adapun beban kerja karyawan pada Mitra Bangunan Supermarket Kota Jambi dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1.4**  
**Data beban kerja yang dirasakan oleh Karyawan**  
**Mitra Bangunan Supermarket Jambi**

No.	Jabatan	Beban Kerja
1.	Manager HRD	1. Target penjualan tahunan 2. Jumlah karyawan yang dikelola 3. Tingkat stress akibat tuntutan kerja
2.	Supervisor	1. Mengawasi operasional harian 2. Koordinasi antar tim
3.	HRD	1. Rekrutmen 2. Pelatihan 3. Administrasi Karyawan
4.	Marketing	1. Promosi 2. Menjalin relasi pelanggan 3. Mencapai target penjualan
5	Social Media Specialist	1. Membuat konten 2. Mengelola sosial media toko
6	Oracle Technical	1. Maintenance sistem oracle 2. Dukungan teknis sistem
7	SPG/SPB	1. Melayani pelanggan secara langsung

No.	Jabatan	Beban Kerja
		2. Menata dan memindahkan perabotan 3. Menjaga kenyamanan pelanggan di Toko
8	Kasir	1. Jumlah transaksi harian 2. Ketepatan waktu penyusunan laporan 3. Tingkat kesalahan dalam transaksi
9	Admin Gudang	1. Input stok 2. Laporan Barang keluar/masuk
10	Accounting Staff	1. Menyusun Laporan Keuangan 2. Kontrol kas
11	Tax Staff	1. Perhitungan dan Pelaporan Pajak
12	Checker	1. Mengecek kesesuaian barang masuk dan keluar
13	Driver	1. Mengantar barang, tanggung jawab keamanan barang di jalan
14	Internal Audit Staff	1. Mengontrol SOP Internal 2. Mengontrol Kepatuhan sistem
15	Operator Forklift	1. Mengangkat dan memindahkan barang berat menggunakan alat
16	Office boy	1. Kebersihan dan Pengantaran dokumen
17	Staff IT	1. Maintenance perangkat dan jaringan
18	Helper	1. Membantu bongkar muat barang 2. Membantu display

Sumber: Mitra Bangunan Supermarket Jambi, 2025

Berdasarkan tabel 1.4 terlihat bahwa secara umum, beban kerja karyawan di Mitra Bangunan Supermarket Jambi bervariasi tergantung pada jenis jabatan dan tanggung jawab yang diemban. Manager memiliki beban kerja yang tinggi terkait pencapaian target penjualan dan pengelolaan tim, dimana tekanan untuk memenuhi ekspektasi kinerja menjadi tantangan utama. Posisi kasir menghadapi beban operasional harian seperti menangani transaksi dengan cepat dan akurat, terutama saat jam sibuk, sementara SPG/SPB menghadapi berbagai permintaan pelanggan dan tetap menjaga kenyamanan pelanggan selama berada di toko, dan helper lebih banyak berurusan dengan beban fisik dalam mengelola stok dan memastikan ketersediaan barang. Di sisi lain, tim marketing mengalami tekanan dan emosional akibat tuntutan target penjualan dan interaksi langsung dengan pelanggan. Perbedaan beban kerja ini menunjukkan bahwa setiap posisi memiliki tantangan unik yang membutuhkan penanganan khusus, baik dari segi fasilitas

kerja, distribusi tugas, maupun sistem kompensasi. Dengan memahami variasi beban kerja antar jabatan, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan keseimbangan beban kerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus seimbang kemampuan dan kompetensi dari karyawan itu sendiri, jika hal itu tidak seimbang dengan kemampuan yang dimilikinya maka lambat laun akan menimbulkan sebuah masalah kepada karyawan tersebut salah satunya adalah stress kerja yang dialami oleh karyawan ketika bekerja. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan berinteraksi secara seseorang positif untuk dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

Adapun target dan realisasi pada Mitra Bangunan Supermarket Jambi sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Target dan Realisasi Capaian Penjualan Pada  
Mitra Bangunan Supermarket Jambi Tahun 2020-2024**

No	Tahun	Target (unit)	Realisasi (unit)	Pencapaian (%)
1	2020	1200	1100	91,6
2	2021	1400	1500	107,1
3	2022	1600	1650	103,1
4	2023	1800	1750	97,2
5	2024	2000	2100	105

*Sumber: Mitra Bangunan Supermarket Jambi, 2025*

Berdasarkan data pada Tabel 1.5 mengenai target dan realisasi capaian penjualan Mitra Bangunan Supermarket Jambi tahun 2020–2024, terlihat adanya fluktuasi pencapaian penjualan setiap tahunnya. Pada tahun 2020 target penjualan sebesar 1.200 unit dengan realisasi 1.100 unit atau 91,6% sehingga belum mencapai target. Tahun 2021 penjualan mengalami peningkatan signifikan dengan

realisasi 1.500 unit dari target 1.400 unit atau 107,1%, melebihi target yang telah ditetapkan. Tahun 2022 pencapaian juga masih di atas target yaitu 1.650 unit dari target 1.600 unit atau 103,1%. Namun pada tahun 2023 terjadi penurunan capaian dengan realisasi 1.750 unit dari target 1.800 unit atau 97,2%, yang berarti tidak memenuhi target. Selanjutnya, pada tahun 2024 penjualan kembali meningkat dengan realisasi 2.100 unit dari target 2.000 unit atau 105%, melampaui target yang ditentukan. Secara keseluruhan, kinerja penjualan Mitra Bangunan Supermarket Jambi cenderung meningkat meskipun terdapat fluktuasi pada beberapa tahun tertentu.

Menurut (Mangkunegara, 2017: 140) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Ariantyet *et al.*, 2016: 150).

Dari uraian diatas dapat kita ketahui bahwasannya kinerja karyawan adalah suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan kinerja tidak akan terjadi tanpa adanya usaha dan peran baik dari perusahaan maupun dari karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan yang baik, menetapkan program kompensasi yang sesuai dan adil kepada karyawan tersebut atas target yang mereka capai, dan memperhatikan beban kerja karyawan agar tidak menimbulkan stress kerja yang semakin tinggi dan berakibat kepada kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan-pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh tentang lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja. Oleh karena itu, penulis akan membahas skripsi dengan judul **ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MITRA BANGUNAN SUPERMARKET JAMBI.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang relevan dengan penelitian ini.

1. Terdapat jumlah karyawan yang besar, namun hasil kinerja yang dihasilkan menunjukkan hasil yang perlu ditingkatkan.
2. Kondisi lingkungan kerja, seperti pencahayaan yang kurang, suhu yang tidak nyaman, dan fasilitas kerja yang perlu perbaikan, dapat berpengaruh pada produktivitas pekerja.
3. Tidak adanya kenaikan kompensasi selama lima tahun terakhir dapat menyebabkan beban kerja yang tinggi tanpa imbalan yang sesuai, berpotensi meningkatkan stres kerja dan mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Beban kerja yang di rasakan oleh pegawai masih relative tinggi yang diakibatkan dari tuntutan pekerjaan.
5. Target kerja yang belum tercapai dalam lima tahun terakhir dapat meningkatkan tekanan dan stres di kalangan karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada motivasi dan kinerja mereka.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pengaruh lingkungan kerja fisik, kompensasi, beban kerja dan kinerja karyawan pada Mitra Bangunan Supermarket Jambi?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Mitra Bangunan Supermarket Jambi secara parsial?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Mitra Bangunan Supermarket Jambi secara simultan?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan gambaran pengaruh lingkungan kerja fisik, kompensasi, beban kerja dan kinerja karyawan pada Mitra Bangunan Supermarket Jambi.
2. Untuk mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja fisik, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Mitra Bangunan Supermarket Jambi secara parsial.
3. Untuk mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja fisik, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Mitra Bangunan Supermarket Jambi secara simultan.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri maupun pihak lain:

- 1. Bagi Peneliti**

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah khususnya bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

- 2. Bagi Mitra Bangunan Supermarket Jambi**

Memberikan masukan terkait dengan permasalahan pada lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

- 3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Dapat dijadikan salah satu sumber informasi serta dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia

