

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Kinerja ialah suatu unjuk kerja yang akan dilakukan para karyawan, umumnya kinerja tersebut digunakan sebagai dasar penelitian terhadap para karyawan ataupun organisasi. Kinerja yang baik ialah suatu ketentuan buat tercapainya suatu tujuan organisasi, oleh sebab itu butuh diupayakan supaya kinerja karyawan bisa tingkatan. Motivasi, kompensasi, disiplin kerja serta lingkungan kerja merupakan aspek yang sangat berhubungan dengan kinerja.(Ningsih, 2021)

Menurut (pratama 2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja. Sebuah proses manajemen atau suatu organisasisecara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

PT Indogrosir Lampung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dengan format distribusi ke pedagang *ritel/eceran* tradisional dan modern. Seperti yang kita ketahui PT Indogrosir merupakan sebuah pusat perkulakan yang menjadi suatu solusi karena para pedagang eceran, untuk memenuhi semua kebutuhan para pedagang eceran perusahaan juga harus memiliki sumberdaya manusia yang mampu berkerja secara cekatan dan professional. Adapun jumlah karyawan PT Indogrosir lampung pada bagian scanning berjumlah 32 orang.

Tabel 1.1
Standar Kinerja Karyawan Pada Bagian *Scenning*
PT Indogrosir Lampung

Nilai (%)	Kategori
90-100	Sangat baik
80-89	Baik
70-79	Cukup
60-69	Kurang
<69	Buruk

Sumber : PT Indogrosir Lampung Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.2 standar kinerja karyawan bagian *Scenning* PT Indogrosir Lampung merupakan standar penilaian yang dilakukan perusahaan untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawannya, faktor penilaian kinerja yang terdiri dari tata tertip ,keterampilan, ketelitian, penggunaan alat dan kehadiran. karyawan bagian *Scenning* PT Indogrosir Lampung dituntut untuk memberikan hasil kerja yang maksimal dalam setiap tugas yang diberikan. berikut ini Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan bagian *Scenning* PT Indogrosir Lampung pada tahun 2023

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan Bagian *Scenning* PT.Indogrosir Lampung Pada
Tahun 2023

Indikator penilaian kinerja	Bobot	Semester I		Semester II	
		Pencapaian (%)	Nilai	Pencapaian (%)	Nilai
Ketepatan penyesuaian	25	95%	24	90%	22,5
Kesesuaian jam kerja	25	90%	22,5	93%	23
Kerjasama	25	93%	23	90%	22,5
Tingkat kehadiran	25	90%	22,5	85%	21
Total	100		91		89

Sumber : PT.Indogrosir Lampung.Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.3 mengenai penilaian kinerja karyawan Penilaian Kinerja Karyawan bagian *scanning* PT Indogrosir Lampung pada tahun 2023, menjelaskan bahwa penilaian kinerja di semester I memiliki nilai sebesar 91 dan penilaian kinerja di semester II memiliki nilai sebesar 89, terjadi penurunan kinerja karyawan di semester II tahun 2023 sebesar 2, selain data tersebut berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terjadi penurunan kinerja karyawan terjadi, dikarenakan kurangnya kerjasama antar karyawan, kurangnya mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan kesesuaian jam kerja, kurangnya cepat waktu dalam menyelesaikan tugas, dan ada beberapa yang tingkat kehadirannya kurang.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh membawa kemajuan untuk PT Indogrosir itu sendiri agar dapat lebih baik lagi, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan yang paling serius untuk mencapai tujuan yang lebih baik lagi dan itu tergantung pada kualitas kinerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan harus memperhatikan kompensasi dan disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu Bagoes Dharmayasa, I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2020) menyatakan bahwa Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, Bunga Permata Sari, Ranthy Pancasasti (2022) Disiplin kerja berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun variabel yang menjadi penelitaian ini adalah kompensasi finansial. Kompensasi finansial merupakan bentuk pemberian imbalan yang diberikan kepada seseorang secara langsung dalam bentuk gaji yang sifatnya tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap, sementara bonus, atau komisi diberikan berdasarkan kinerja tertentu dalam waktu tertentu. Besar kecilnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan

kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial) semakin besar maka kinerja karyawan semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial) semakin rendah, maka kinerja karyawan juga rendah. (Priyatono, 2019).

Bedasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan kepada pihak karyawan *Scanning* PT Indogrosir Lampung permasalahan yang terkait dengan kompensasi finansial adalah insentif yang diberikan terkadang mengalami penundaan dalam pembayarannya, dan tidak adanya sistem pemberian uang lembur yang diberikan perusahaan untuk Karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Masalah kompensasi finansial ini lah yang akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan pada bagian Scannig PT Indogrosir Lampung.

Adapun selain variabel kompensasi finansial yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. (Pratama, 2020) menyatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Adapun disiplin pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan. Tanpa disiplin karyawan sangat sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Tabel 1.3

Daftar Absensi Ketidak Hadiran Pada Bulan Januari Sampai Juni

No	Bulan	Keterangan			Terlambat masuk	Jumlah karyawan
		Izin	Sakit	Absen		
1	Januari	3	2	0	1	32
2	Februari	5	3	1	0	32
3	Maret	7	1	3	5	32
4	April	2	1	1	2	32
5	Mei	1	1	1	1	32
6	Juni	3	2	2	2	32

Sumber : PT.Indogrosir Lampung.Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas bahwa pada bulan mei 2023 tingkat yang tidak hadir paling sedikit yaitu dengan jumlah 3 karyawan yang tidak hadir , pada bulan maret 2023 tingkat izin yang paling bayak yaitu dengan jumlah 7 karyawan yang izin, pada bulan februari 2023 tingkat sakit yang paling banyak yaitu dengan jumlah 3 karyawan yang sakit, dan pada bualan maret 2023 tingkat absen yang paling banyak yaitu dengan jumlah 3 karyawan yang absen. Dapat dilihat dari data di atas bahwa PT indogrosir di bagian scanning masih memiliki tingkat presensi yang lumayan tinggi. Selain data di atas berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan kepada HRD PT Indogrosir Lampung permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja adalah kurangnya mentaati tata tertib perusahaan, masalah disiplin kerja ini lah yang akan berdampak kepada penurunan kinerja karyawan pada bagian *Scanning* PT Indogrosir Lampung.

PT Indogrosir adalah toko *ritail* yang tersebar di kota-kota besar di Indonesia, yang menyediakan barang dagangan untuk para UMKM atau Pedagang eceran seperti warung, toko kelontong, minimarket (*ritail*) dan juga menyediakan barang untuk kebutuhan sehari-hari bagi semua masyarakat umum. Indogrosir pertama kali didirikan di Cipinang tahun 1993. Sejak saat itu, PT Indogrosir telah menjadi solusi bagi UMKM/pedagang eceran (*ritail*) dalam memperioleh barang dagangan dengan mudah, hemat waktu dan biaya, sehingga dapat meningkatkan keuntungan serta daya saing atas barang yang mereka jual. Saat ini Indogrosir telah memiliki

27 gerai yang tersebar di kota-kota besar di Indonesia. Yang memiliki Visi Menjadi aset nasional dalam jaringan distribusi modern yang unggul dalam persaingan global. Misi Menjadi jalur distribusi guna melahirkan dan mengembangkan para wirausaha di bidang *retail*. Yang memiliki 27 gerai yang tersebar di seluruh Indonesia dan salah satunya Indogrosir Lampung yang Berlokasi di Jalan Soekarno Hatta No. 15 (Baypas) Kampung Baru Raya, Kecamatan Labuhan Ratu, Bandar Lampung.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai Variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menguji variabel kompensasi finansial dan disiplin kerja melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **"Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian *Scanning* PT Indogrosir Lampung"**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian *Scanning* PT Indogrosir Lampung ?
2. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Keryawan Pada Bagian *Scanning* PT Indogrosir Lampung ?
3. Apakah Kompensasi Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Keryawan Pada Bagian *Scanning* PT.Indogrosir Lampung ?

1.3 RUANG LINGKUP

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian adalah karyawan *scanning* PT Indogrosir Lampung

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup penelitian ini adalah kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT.Indogrosir Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Maret sampai Agustus 2023

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori kompensasi, disiplin dan kinerja karyawan.

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah. maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indogrosir Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indogrosir Lampung.
3. Untuk menguji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indogrosir Lampung.

1.5 MANFAAT PENELITIAN

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya kompetensi, Disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.5.2 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di sekolahan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.6 SISTEM PENULISAN

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan dalam perumusan masalah. ruang lingkup dari penelitian. tujuan penelitian. manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian.

Bab II Landasan Teori

Bab ini menguraikan landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian. populasi dan sampel. sumber data. variabel penelitian. operasional variable. teknik analisis data. uji persyaratan instrument. metode analisis data. teknik analisis data. dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan III.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.