

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi suatu Perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola Perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu Perusahaan, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan Perusahaan. Saat ini banyaknya Perusahaan – Perusahaan baru yang bermunculan sehingga persaingan semakin ketat. Banyaknya Perusahaan yang kalah dalam persaingan dikarenakan rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan Perusahaan itu sendiri. Kualitas pelayanan Perusahaan itu sendiri. Kualitas karyawan yang tinggi sangat dibutuhkan agar Perusahaan dapat memperoleh keuntungan. Sumber daya manusia di dalam Perusahaan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah Perusahaan tinggi maka tingkat kinerja karyawan di Perusahaan tersebut akan meningkat sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia rendah maka tingkat kinerja karyawan menurun.

Kunci keberhasilan dan kegagalan perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan atau kompetensi tinggi dalam bekerja mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan, sehingga ketika karyawan tersebut keluar dari perusahaan berarti perusahaan telah mengalami kerugian. Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau

sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Kinerja karyawan telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Bagaimanapun juga, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan organisasi. Berbagai upaya dilakukan dengan tujuan setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

PT. Ciomas Adisatwa atau yang dikenal dengan japfa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang agribisnis, PT Ciomas Adisatwa berdiri sejak tahun 1993 dan masih beroperasi hingga saat ini. PT Ciomas Adisatwa merupakan perusahaan yang memasarkan produk-produk olahan protein hewani dan memberikan solusi atas kebutuhan pengusaha dan penyedia pangan modern. Produk yang dipasarkan oleh PT Ciomas Adisatwa merupakan penyedia karkas ayam yang segar, higienis, dan terjamin kualitasnya.

Perusahaan ini memiliki visi misi menjadi penyedia terkemuka dan terpercaya di bidang produk pangan berprotein terjangkau di Indonesia, dalam Upaya memberikan manfaat bagi seluruh pihak yang terkait. Sangat diperlukan kinerja baik termasuk dukungan dari para karyawan, karena karyawan PT. Ciomas Adisatwa Lampung bertugas memberikan pelayanan terbaik bagi seluruh konsumennya. PT. Ciomas Adisatwa Lampung memiliki karyawan sebanyak 66 orang yang terbagi atas 2 bagian yaitu office 31 karyawan dan marketing 35 karyawan. Pada penelitian ini penulis memfokuskan penelitian pada bagian marketing yang berjumlah 33 karyawan. Berikut ini Tabel 1.1 merupakan data jumlah karyawan PT. Ciomas Adisatwa Lampung.

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Lampung

SUB BAGIAN	UNIT KERJA	KARYAWAN
OFFICE	Manager	2
	HRD	1
	Administrasi	6
	Finance	4
	General Affair	2
	Logistic	1
	PPL	3
	Expedition	12
Marketing	Marketing	35
	Total	66

Sumber : Management PT. Ciomas Adisatwa Lampung Tahun 2024

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung dan kinerja karyawan dapat diartikan sebagai output atau hasil kerja karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Wibowo (2017:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hal yang terpenting dalam suatu organisasi, kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan guna mencapainya suatu tujuan, visi, misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi organisasi. kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Kinerja marketing sangat penting dalam perusahaan penjualan seperti PT. Ciomas Adisatwa Lampung karena kinerja marketing menjadi sangat penting dikarenakan

marketing merupakan suatu potensi Berikut ini data masa kerja karyawan marketing PT. Ciomas Adisatwa Lampung

Tabel 1.2
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah
0 – 2 Tahun	13
3 – 4 Tahun	17
5 – 6 Tahun	4
> 7 Tahun	1
Jumlah	35

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Kinerja marketing sangat penting dalam perusahaan penjualan seperti PT. Ciomas Adisatwa Lampung karena kinerja marketing menjadi sangat penting dikarenakan marketing merupakan suatu potensi untuk meningkatkan kredibilitas sebuah perusahaan agar terus berjalan.. Berikut data yang memperlihatkan standar kinerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Lampung

Tabel 1.3
Standar Penilaian Kinerja Karyawan Marketing PT. Ciomas Adisatwa Lampung Tahun 2023

Nilai	Keterangan
90	Sangat Baik
80	Baik
70	Cukup
60	Kurang Baik
50	Buruk

Agar manajemen dapat berjalan dengan baik perusahaan harus terus meningkatkan kinerja karyawan, karena akan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Keberhasilan karyawan dapat di ukur dengan tercapainya kinerja yang optimal. Masih banyak karyawan dalam penilaian kinerja tidak memenuhi standar dalam pekerjaannya. Berikut Data yang memperlihatkan hasil penilaian kinerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Lampung

Tabel 1.4
Hasil Kinerja Karyawan Marketing PT. Ciomas Adisatwa Lampung Pada
Tahun 2024

No	Kriteria	Nilai	Keterangan
1	Hasil Pekerjaan	71	(Cukup)
2	Handeling Complain	78	(Cukup)
3	Pemanfaatan Waktu	66	(Kurang Baik)
4	Kerja Sama	60	(Kurang Baik)
5	Disiplin	90	(Sangat Baik)
Rata-rata penilaian Kinerja		73	(Cukup)

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Diketahui Hasil Penilaian Kinerja Karyawan marketing PT. Ciomas Adisatwa Lampung belum optimal dikarenakan ada beberapa faktor yang masuk dalam kategori Kurang baik, dapat dilihat dari pemanfaatan waktu dan Kerjasama tim. Hal tersebut tentu berdampak kepada menurunnya performa perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan terhadap HRD PT. Ciomas Adisatwa Lampung, HRD menjelaskan bahwa Kinerja marketing yang terjadi pada PT. Ciomas Adisatwa Lampung yaitu, masih terlihat karyawan bekerja dengan kualitas yang kurang baik dimana, pemanfaatan waktu yang masih rendah dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu seperti sering terjadi nya complain dari konsumen. rendahnya Kerjasama antar karyawan dalam menangani permasalahan pekerjaan. Pencapaian kinerja marketing masih tergolong belum optimal dan hasil pekerjaan karyawan tidak efektif dan efisien. Sehingga tujuan dari Perusahaan PT. Ciomas Adisatwa Lampung tidak tercapai.

Masalah di bagian kinerja karyawan merupakan masalah yang harus di perhatikan perusahaan, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas perusahaan dalam menghadapi persaingan dalam dunia bisnis. Oleh karena itu Memiliki Sumber daya manusia (Karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Apabila karyawan memiliki

kualitas kerja yang baik maka akan dapat mempengaruhi hasil kerja yang semakin baik.

Variabel yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kompensasi. Pemberian kompensasi pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah atau masyarakat. Sedangkan tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi kerja karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu dan sistem kompensasi harus dapat memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kompensasi terbagi menjadi 2 yaitu finansial dan non finansial, pada penelitian ini penulis memfokuskan penelitian kepada kompensasi finansial. Kompensasi finansial merupakan hal penting yang ada dalam suatu perusahaan, dengan pemberian kompensasi karyawan akan lebih semangat dan termotivasi dalam 2 mencapai suatu target perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan Menurut Putra, R. S. (2023) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

Tabel 1.5
Gaji Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Lampung Tahun 2023

Gaji Karyawan	UMR
Rp. 2.500.000	Rp. 2.716.000

Tabel 1.4 Menjelaskan Gaji karyawan PT. Ciomas Adisatwa Lampung, data tersebut menunjukkan bahwa Gaji yang diterima oleh karyawan masih dibawah UMR yang berlaku di regional Provinsi Lampung.

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan PT. Ciomas Adisatwa Lampung adapun permasalahan terkait kompensasi finansial yaitu masih terdapat karyawan marketing PT. Ciomas Adisatwa Lampung yang menerima gaji tidak sesuai dengan ketentuan kontrak yang disepakati diawal rekrutment yaitu sesuai UMR (Upah Minimum Regional), dan juga sistem pembayaran upah lembur karyawan

sangat dibawah dan diluar dugaan karyawan dimana nominal yang diberikan perusahaan sangat kecil. Hal ini dinilai bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan, Masalah kompensasi finansial pada karyawan PT. Ciomas Adisatwa Lampung yang akan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan. Perlu dilakukan evaluasi karena hal ini akan mempengaruhi tujuan dari perusahaan.

Faktor lain yang dapat berpengaruh kepada kinerja yaitu kepuasan kerja. Kepuasan dalam bekerja di suatu perusahaan sangat diperlukan, karena dengan karyawan merasa puas dalam bekerja dapat mendorong karyawan tersebut agar mampu bekerja lebih baik lagi dan meningkatkan semangat dalam bekerja. Keadaan tersebut mampu membantu perusahaan dalam rangka mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan menurut Basri, S. K., & Rauf, R. (2021) Kepuasan Kerja dinyatakan bahwa suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individual terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan marketing PT. Ciomas Adisatwa Lampung adapun permasalahan terkait kepuasan kerja yaitu banyak karyawan mengeluhkan bahwa karyawan marketing berkerja tidak hanya melakukan penjualan saja banyak diantara mereka melakukan penagihan juga, minimnya pengawasan kepada marketing yang dilakukan atasan dengan jarang sekali karyawan marketing mendapatkan suntikan motivasi agar mereka semangat dalam berkerja dan juga rendahnya kerja sama sesama karyawan marketing membuat banyak karyawan merasa kepuasan dalam berkerja tidak mereka dapatkan diperusahaan ini.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIOMAS ADISATWA LAMPUNG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penulis diatas maka dapat disimpulkan masalah yang terjadi yaitu :

1. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Lampung ?
2. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Lampung ?
3. Apakah Kompensasi Finansial dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup Subjek ini dilakukan kepada Karyawan PT. Ciomas Adisatwa yang berjumlah 66 Karyawan dan yang akan diteliti oleh peneliti 35 responden bagian Karyawan marketing.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Lampung

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini yaitu PT. Ciomas Adisatwa Lampung yang beralamatkan Jl. Sultan Agung No. 23. Way Halim Permai Kec. Way Halim, Kota , Lampung 35135.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang Lingkup waktu pada penelitian ini adalah waktu yang dibutuhkan Ketika penelitian, yaitu dimulai pada September 2023 – Februari 2024.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup Ilmu penelitian ini yaitu kepada manajemen Sumber Daya Manusia, Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Lampung
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Lampung
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak yang berkepentingan, antara lain :

1.5.1 Bagi PT. Ciomas Adisatwa Lampung

Perusahaan dapat memperoleh hasil pemikiran tentang peran Kompensasi Finansial dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Lampung.

1.5.2 Bagi Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait informasi dan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti dengan penjelasan yang sama.

1.5.3 Bagi Peneliti

Menambah wawasan terkait pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan serta salah satu syarat dalam Penelitian Skripsi.

1.6 Sistematis Penulisan

Sistematis penulisan dibuat untuk memudahkan pembaca dan peneliti dalam penelitian yang diuraikan oleh penulis. Adapun bab – bab terlampir

BAB I PENDAHULUAN

Pada BAB I Pendahuluan Berisikan Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Ruang Lingkup Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian serta Sistematis Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada BAB II ini berisikan tinjauan Pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada BAB III berisi metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis, dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV : PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cionas Adisatwa Lampung

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya, hasil dari penelitian mengenai Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Lampung

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu dan bahan bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian skripsi ini.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung, mempelajari, memperjelas atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data – data tersebut dapat berbentuk gambar, tabel formulir.