

BAB I

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 berketrampilan 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 pun semakin ketat. Banyaknya perusahaan yang kalah dalam persaingan di karenakan rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan, Kualitas pelayanan perusahaan retail ini ditentukan oleh pelayanan yang diberikan oleh karyawan 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 akan menurun.

Berbagai isu mengenai karyawan layak mendapatkan perhatian bagi perusahaan karena karyawan merupakan sumber daya penting bagi kesuksesan perusahaan. 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. Hal ini disebabkan apabila karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, adalah suatu hal yang mustahil tujuan organisasi/perusahaan dapat dicapai.

Kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan kinerjanya. 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.

PT. Sinar Berkah Lampung memiliki masalah terkait belum maksimalnya kinerja karyawan pada tahun 2022. PT. Sinar Berkah Lampung merupakan Perusahaan forwarding yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang melalui transportasi laut yang menyediakan jasa layanan penuh di bagian bongkar muat dan pengiriman ke pihak tujuan. PT. Sinar Berkah Lampung beralamatkan di JL.Tarahan KM.17 Desa

Ranagai Tritunggal, Kecamatan Katibung, Lampung selatan. PT Sinar Berkah Lampung memiliki jumlah Karyawan sebanyak 35 karyawan pada tahun 2022.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang dibidang jasa pengiriman barang melalui transportasi laut, perusahaan ini memiliki visi yaitu terwujudnya kenyamanan konsumen dan pelayanan cepat dan sempurna bagi seluruh konsumen. Sangat diperlukan kinerja baik termasuk dukungan dari para karyawan, karena karyawan PT. Sinar Berkah Lampung bertugas memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh konsumennya. Berikut Ini Tabel 1.1 Merupakan Data Jumlah Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung.

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung

Unit Kerja	Jabatan	Jumlah Karyawan
General Affair	General Affair	2
Bagian Resepsionist	Customer Service	3
Bagian Keuangan	Pembayaran Gaji	1
	Administrasi	1
Bagian IT Suport	Perbaikan Jaringan	2
Bagian Marketing	Sosial Media	2
	Pemasaran	12
Bagian Operasional	Pengecekan	9
	Berkas	3
	Jumlah	35

Sumber: PT. Sinar Berkah Lampung, (2022)

Perusahaan ini memiliki permasalahan pada penurunan kinerja karyawan, oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan sehingga kecenderungan terjadinya penurunan kinerja dapat ditekan. Kinerja karyawan harus selaras dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Apabila karyawan sudah memenuhi tujuan dan standar yang telah ditetapkan maka perusahaan memiliki peluang yang baik dalam mewujudkan cita-cita perusahaan yang ada.

Data standar penilaian kinerja PT. Sinar Berkah Lampung dapat menjadi tolak ukur kinerja dari karyawan PT. Sinar Berkah Lampung. Berikut Ini Tabel 1.2 Merupakan Data standar penilaian kinerja karyawan PT. Sinar Berkah Lampung.

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung

No.	Kriteria Penilaian	Penilaian %	Katagori
1	Kepuasan Pelanggan	91-100	Sangat Baik
2	Ketepatan Waktu	76-90	Baik
	Penyelesaian	65-75	Cukup
3	Kehadiran	51-64	Kurang
4	Kualitas Individu	<50	Buruk
5	Kemampuan Kerja Sama		

Sumber : PT. Sinar Berkah Lampung.Tahun 2022

Tabel 1.2 merupakan standar penilaian kinerja karyawan yang di lakukan PT. Sinar Berkah Lampung untuk menilai kinerja yang dilakukan karyawan, faktor penilaian kinerja di PT. Sinar Berkah Lampung terdiri dari kepuasan pelanggan, ketepatan waktu penyelesaian, kehadiran, kualitas individu, kemampuan kerja sama.

Hasil dari penilaian kinerja ini yang akan menjadi catatan tersendiri dalam memberikan penilaian terhadap kinerja masing-masing karyawan dan pengukuran kinerja dalam perusahaan adalah suatu sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi perkembangan dalam perusahaan. Berikut ini tabel 1.3 mengenai penilaian kinerja karyawan PT. Sinar Berkah Lampung.

Tabel 1.3
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung

Kriteria Penilaian	Bobot Penilaian Perusahaan (%)	Bobot Pencapaian 2022 (%)	Hasil Penilaian Karyawan
1. Kepuasan Pelanggan	25	18	
2. Ketepatan Waktu Penyelesaian	20	17	
3. Kehadiran	15	12	
4. Kualitas Individu	15	10	
5. Kemampuan Kerja Sama	25	16	
Total	100 %	73 %	CUKUP

Sumber: PT. Sinar Berkah Lampung, (2022)

Semakin rendahnya kinerja karyawan, akan berdampak negatif kepada perusahaan dan semakin menurunnya tingkat kepercayaan konsumen kepada perusahaan tersebut, tentunya hal ini akan merugikan perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sebuah organisasi, atasan seperti manajer dan supervisor haruslah memberikan perhatian yang lebih pada level motivasi dari bawahan-bawahannya. Para manajer memperhatikan apa keinginan dan kebutuhan karyawannya.

Berdasarkan tabel 1.3 data tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan PT. Sinar Berkah Lampung pada tahun 2022 masuk dalam kategori cukup dengan presentase 73%. Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Sinar Berkah Lampung dalam kategori cukup baik namun kurang maksimal, terlihat dari penilaian di tahun 2022 kinerja PT. Sinar Berkah Lampung.

Berdasarkan penjelasan pihak PT. Sinar Berkah Lampung yaitu HRD mengenai belum maksimalnya kinerja karyawan dikarenakan kurang eratnya hubungan sesama karyawan yang masih sibuk memikirkan dirinya masing-masing, rendahnya keinginan karyawan untuk memajukan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. terlihat dari banyak karyawan yang menunda nunda dalam pembuatan laporan dan proses bongkar ataupun muat kapal. Hal tersebut membuat tidak sesuai dengan standart perusahaan, sehingga banyaknya komplain yang dilyangkan konsumen yang disebabkan karena ketidaksesuaian jadwal pengiriman yang telah dijadwalkan oleh perusahaan, jika tidak diperhatikan maka akan berdampak kepada konsumen enggan lagi menggunakan jasa kelautan perusahaan ini.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja ialah hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Afandi (2018: 74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Berdasarkan pra survey terhadap karyawan terkait permasalahan kepuasan kerja yang terjadi di PT. Sinar Berkah Lampung yaitu kinerja karyawan yang menurun terlihat dari karyawan yang masih sibuk memikirkan diri sendiri tanpa memikirkan atau bahkan membantu rekan kerja yang lainnya, rendahnya dedikasi terhadap perusahaan yang dilakukan karyawan terhadap ketentuan perusahaan, dan juga karyawan kurang fokus dalam berkerja ketika membuat laporan kerja.

Selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang

terkait seperti tunjangan. Dalam prakteknya masih banyak perusahaan belum memahami secara benar sistem kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi

Kasmir (2019) mengemukakan kompensasi ialah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya.

Kompensasi yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat.

Berdasarkan pra survey terhadap karyawan terkait permasalahan kompensasi yang terjadi di PT. Sinar Berkah Lampung yaitu masih ada karyawan yang mengeluh mengenai tunjangan yang diberikan oleh perusahaan atas hasil kerja yang telah mereka lakukan, dan juga karyawan yang mengeluh karena gaji yang diberikan yang oleh perusahaan belum upah minimum regional (UMR) tetapi masih upah minimum kabupaten (UMK). Selain itu upah lembur dan tunjangan kesehatan adalah faktor yang harus diperhatikan dalam sistem imbal jasa atau sistem pemberian upah. Upah lembur adalah upah yang diberikan perusahaan kepada pekerja atas kerja lembur. Besarnya upah lembur merupakan salah satu pendorong bagi pekerja untuk giat bekerja, karena upah lembur yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan.

Pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor :Kep-102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah 6 Kerja Lembur,

perusahaan yang mempekerjakan pekerja selama waktu kerja lembur berkewajiban

1. Membayar upah kerja lembur.
2. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya.
3. Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih (tidak boleh diganti oleh uang).

Ketentuan diatas dapat dikatakan bahwa setiap perusahaan dibidang apapun perusahaan tersebut bergerak mereka selalu cenderung mencari keuntungan yang sebesar-besarnya agar usaha yang dijalankan dapat berjalan secara berkesinambungan atau terus-menerus. Bahkan perusahaan selalu berusaha untuk menghindari dari yang namanya kerugian yang nantinya dapat menghambat proses jalannya perusahaan tersebut. Jadi untuk menghindari kerugian tersebut adakalanya pihak perusahaan tidak memenuhi segala kewajiban-kewajiban tersebut.

Berdasarkan hasil pra survey terhadap karyawan PT. Sinar Berkah Lampung, kepuasan kerja dan kompensasi diciptakan oleh perusahaan akan mendorong efektivitas dari organisasi tersebut. Suatu perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya manusia yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Oleh karena itu, pimpinan harus memahami lingkungan tempat berlangsungnya usahanya dan diarahkan pada tujuan yang ingin dicapai, dan mampu mengubah lingkungan itu untuk menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha dan menciptakan kondisi yang menyenangkan bagi karyawan.

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

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian maka pokok permasalahan yang diangkat yaitu :

1. Apakah pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Berkah Lampung?
2. Apakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Berkah Lampung?
3. Apakah pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Berkah Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Sinar Berkah Lampung yang berjumlah 35 Karyawan

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan di PT. Sinar Berkah Lampung yang beralamatkan di JL.Tarahan KM.17 Desa Rangai Tritunggal, Kecamatan Katibung,Lampung Selatan.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan Mei 2023 sampai dengan Juli 2023.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan

Kinerja Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Berkah Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Berkah Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Berkah Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi beberapa pihak yang berkepentingan, antara lain:

1.5.1 Bagi PT. Sinar Berkah Lampung

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran Kompensasi dan Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sinar Berkah Lampung.

1.5.2 Bagi IIB Darmajaya

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Berkah Lampung. Dan menambah refrensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.5.3 Bagi Peneliti Berikutnya

Di harapkan dapat menambah masukan atau informasi bagi penelitian sejenis berikutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis dengan tiap bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab satu berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Bab dua ini berisi 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

Bab tiga 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 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisis hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab lima berisi penutup yang berisis kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh dan saran berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan

DAFTAR PUSTAKA

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

LAMPIRAN

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