

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 pegawai tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, adalah suatu hal yang mustahil tujuan organisasi/perusahaan dapat dicapai.

Perusahaan harus mempertahankan kinerja dari organisasi secara keseluruhan baik kinerja seorang ataupun kinerja berkelompok. Kondisi yang semakin kompetitif ini juga menimbulkan persaingan yang semakin ketat pada perusahaan, sehingga menuntut perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan kuatitas dalam bekerja. Kegiatan usaha sebuah perusahaan secara umum merupakan usaha yang berlandaskan pada kepercayaan konsumen. Oleh karena itu profesionalisme pengelola yang berkecimpung di dalamnya merupakan suatu keharusan yang tidak bisa ditawar lagi. Keberhasilan suatu organisasi mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Artinya perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok, memberikan kekuatan atas kinerja organisasi. Untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien di perlukan kinerja yang baik. Tanpa kinerja yang baik maka segala aktivitas dan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan akan terhambat.

Berbagai isu mengenai karyawan layak mendapatkan perhatian bagi perusahaan karena karyawan merupakan sumber daya penting bagi kesuksesan perusahaan. Kunci keberhasilan atau 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. Masalah tentang kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik.

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. Priyantono (2019) Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja atau Prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung merupakan perusahaan yang bergerak pada distributor elektornik keperluan rumah tangga yang mensupport keperluan toko toko elektornik. CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung beralamatkan di Jl. Poebian No.79 RT.008 Susunan Baru Tanjung Karang Barat, Bandar Lampung, dan perusahaan ini memiliki jumlah Karyawan sebanyak 35

Karyawan pada tahun 2023. CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung harus terus menerus meningkatkan kinerja karyawannya dikarenakan karyawan adalah bagian vital pada sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan atau penjualan sebuah produk.

Perusahaan ini memiliki masalah yaitu penurunan kinerja karyawan, oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan sehingga kecenderungan terjadinya penurunan kinerja dapat ditekan. Perusahaan ini memiliki visi yaitu terwujudnya kenyamanan konsumen dengan melahirkan tenaga kerja yang kompetitif bagi seluruh perusahaan yang berkerja sama dengan perusahaan ini. Sangat diperlukan kinerja baik dari perusahaan termasuk dukungan dari para karyawan untuk memberikan kepuasan terhadap konsumen, karena karyawan CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung bertugas memberikan pelayanan terbaik terhadap konsumen yang memiliki gangguan terhadap penglihatannya.

Tabel 1.1

Standar Penilaian Penilaian Kinerja Karyawan CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung Bandar Lampung Tahun 2022

Standar Penilaian Perusahaan	Katagori
91-100 %	Sangat Baik
76-90 %	Baik
65-75 %	Kurang Baik
51-64 %	Buruk

Sumber : CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung Tahun 2023

Tabel 1.1 menjelaskan data bahwa kinerja karyawan. CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung menjelaskan bahwa jika pencapaian karyawan 91-100% maka kinerja karyawan sangat baik, jika 76-90% maka kinerja karyawan baik, jika 65-75% maka kinerja karyawan kurang baik, jika 51-64% maka kinerja karyawan Buruk kinerja karyawan tersebut terbilang buruk. Adapun faktor penilaian kinerja CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung terdiri dari Kepuasan Konsumen, Ketepatan Waktu Penyelesaian Laporan, Kehadiran, Kualitas Individu, Kemampuan Kerja Sama.

Tabel 1.2
Hasil Pencapaian Penilaian Kinerja Karyawan CV Permana Jaya
Elektronik Bandar Lampung Tahun 2022

Kriteria Penilaian Perusahaan	Bobot Penilaian Perusahaan	Bobot Pencapaian Tahun 2021	Bobot Pencapaian Tahun 2022	Realisasi
1. Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan	30%	28%	21%	Pencapaian Kinerja Karyawan CV Permana Jaya Elektronik Masuk Dalam Katagori "Kurang Baik"
2. Kehadiran	25%	22%	17%	
3. Kualitas Individu	25%	24%	14%	
4. Kemampuan Kerja Sama				
Total	100%	90%	68%	

Sumber : CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung Tahun 2023

Tabel 1.2 menjelaskan pencapaian Kinerja karyawan CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung pada tahun 2022 masuk dalam kategori Kurang Baik dengan presentase 68%. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan dan penurunan hasil penilaian dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 90%. Mengenai penilaian kinerja karyawan pada perusahaan CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung yang hanya mendapatkan 68% dapat berdampak kepada menurunnya kepercayaan konsumen terhadap perusahaan.

Penjelasan pihak CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung mengatakan penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan dikarenakan, target penjualan yang tidak tercapai, kurang baik kerja sama dan hubungan sesama karyawan, masih kurangnya wawasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, dan juga karyawan mulai malas malasan dalam berkerja sehingga berdampak kepada banyak terjadinya komplain yang dilayangkan konsumen karena keterlambatan dalam melakukan pengiriman barang, hal tersebut berdampak kepada ketidakpuasan konsumen dalam menggunakan jasa perusahaan ini. Berikut ini data target pencapaian CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung tahun 2022.

Tabel 1.3
Data Target dan Pencapaian Karyawan CV Permana Jaya Elektronik
Bandar Lampung Tahun 2022

Bulan	Target	Persentase	Realiasi Rata Rata Pencapaian	Persentase
Januari	495.000.000	100%	426.000.000	86%
Februari	495.000.000	100%	530.000.000	107%
Maret	495.000.000	100%	297.000.000	60%
April	495.000.000	100%	361.000.000	73%
Mei	495.000.000	100%	426.000.000	86%
Juni	495.000.000	100%	332.000.000	67%
Juli	495.000.000	100%	396.000.000	80%
Agustus	495.000.000	100%	332.000.000	67%
September	495.000.000	100%	426.000.000	86%
Oktober	495.000.000	100%	460.000.000	93%
November	495.000.000	100%	396.000.000	80%
Desember	495.000.000	100%	460.000.000	93%
Total	5.940.000.000	100%	4.842.000.000	81%

Sumber : CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung Tahun 2023

Semakin rendahnya kinerja karyawan, akan berdampak negatif kepada perusahaan dan semakin menurunnya tingkat kepercayaan konsumen kepada perusahaan tersebut, tentunya hal ini akan merugikan perusahaan. Rahayu (2020) 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.

Faktor utama penyebab menurunnya Kinerja 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, demikian juga penghargaan diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi yang sifatnya tidak tetap atau sewaktu waktu. Menurut Mutholib (2019) Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya.

Pemberian kompensasi finansial sangat penting bagi karyawan, karena

dengan adanya sistem kompensasi finansial yang sesuai bagi karyawan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan. namun sebaliknya, jika kompensasi finansial yang diberikan tidak sesuai bagi karyawan akan dapat menurunkan kualitas kerja dan rendahnya rasa tanggung jawab sehingga kinerja karyawan tersebut akan menurun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung terkait kompensasi finansial, permasalahan yang terjadi yaitu gaji yang diterima belum sesuai dengan UMR yang ditetapkan pemerintah kota bandar lampung di tahun 2022 serta insentif yang diberikan oleh perusahaan sangat kecil dan juga dalam pembayarannya sering sekali terjadi keterlambatan tidak sesuai dengan tanggal yang telah ditentukan oleh perusahaan. Masalah kompensasi finansial pada marketing CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung diduga kuat berdampak pada penurunan kinerja pada marketing CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung dikarenakan jika kompensasi finansial yang diterima para karyawan bagian marketing tidak sesuai dengan harapan mereka, maka mereka tidak semangat dalam berkerja.

Menurut Priyantono (2019) kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan-karyawan. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan. memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan dengan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal.

Table 1.4

Gaji Karyawan CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung Tahun 2022

Gaji Karyawan	UMR
Rp. 2.000.000	Rp. 2.460.000

Sumber : CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung. Tahun, 2023

Tabel 1.4 Menjelaskan bahwa Gaji karyawan CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung, data tersebut menunjukkan bahwa Gaji yang diterima oleh karyawan masih dibawah UMR yang berlaku di regional Provinsi Lampung. Selain Kompensasi Finansial, faktor lain yang mempengaruhi penurunan kinerja adalah Punishment. Punishment adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah

tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan. Astuti (2018) Punishment diartikan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya. Punishment didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari yang dilakukannya.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan, Punishment yang diberikan CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung sangat tinggi tingkatannya, berdasarkan informasi yang diberikan karyawan punishment tersebut berupa jika karyawan terlambat atau tidak masuk kerja karyawan akan mendapatkan potongan gaji tanpa alasan apapun (sakit, izin dan tanpa keterangan), teguran yang disampaikan atasan kepada karyawan terkait hasil pekerjaan kurang baik dalam penyampaiannya, dan juga perusahaan melarang karyawan untuk meminta bantuan karyawan lain ketika jam kerja berlangsung. Berikut ini data Punishment karyawan CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung.

Tabel 1.5

**Standar dan Hasil Penilaian Karyawan CV Permana Jaya Elektronik
Bandar Lampung Tahun 2022**

Detail Pelanggaran	Jumlah Karyawan Keseluruhan	Jumlah Karyawan Yang Melakukan Pelanggaran	Punishment
Pelanggaran SOP Kerja	35 Karyawan	4 Karyawan	SP 2
Indispliner Terlamabat	35 Karyawan	16 Karyawan	SP 1
Indispliner Tidak Hadir	35 Karyawan	19 Karyawan	SP 1

Sumber: CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung, 2023

Punishment yang nyaman yang 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. Penelitian Mutholib (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Ghofur (2019) menyatakan bahwa punishment berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV PERMANA JAYA ELEKTRONIC BANDAR LAMPUNG“**

1.2 Perumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung ?
2. Apakah terdapat Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung ?
3. Apakah terdapat Pengaruh Kompensasi Finansial dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini yaitu pada CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung yang berjumlah 35 Karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah Kompensasi Finansial dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan di jalan Poebian No.79 RT.008 Susunan Baru Tanjung Karang Barat, Bandar Lampung

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

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

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Kompensasi Finansial, Punishment dan Kinerja Karyawan CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

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

1.5.1 Bagi CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran Kompensasi Finansial dan Punishment dapat mempengaruhi kinerja karyawan CV Permana Jaya Elektronik Bandar 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 Finansial dan Punishment terhadap kinerja karyawan CV Permana Jaya Elektronik Bandar 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 I berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II 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 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 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab V 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 orang lain, 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, ataupun flowchart.