

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur berkepentingan dalam organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, Perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya Perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik perusahaan atau Perusahaan 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 Perusahaan atau perusahaan. 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.

Era zaman modern banyak pesaingan perusahaan distributor sembako berkembang dengan sangat cepat sehingga perusahaan distributor sembako harus meningkat kualitas perusahaan agar bisa bersaing dengan perusahaan distributor sembako lain. Cita – cita utama dari sebuah Perusahaan distributor sembako yaitu tercapainya tujuan organisasi yaitu pelayanan yang terbaik untuk seluruh konsumennya. Oleh karena itu pimpinan seharusnya mampu memahami dan memperhitungkan berapa besarnya faktor – faktor yang berpengaruh terhadap performa organisasi. Faktor – faktor itu sendiri terdiri dari modal, tenaga kerja, alat kerja, sumber daya informasi dan sumber daya fisik. Semua perusahaan pasti menginginkan hasil yang optimal dari tujuan Perusahaan mereka maka dari itu meningkatkan kinerja karyawan menjadi prioritas utama dari sebuah organisasi. Berbagai cara dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan sehingga dapat memberikan kepuasan perusahaan terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawannya.

Menurut Sedarmayanti (2017, p.232) Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Penilaian prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Istilah penilaian kinerja dan evaluasi kinerja dapat digunakan secara bergantian/bersamaan karena mempunyai maksud sama. Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawan/mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan, manajer bagian/divisi SDM, dan bagi perusahaan. Dalam praktik, penilaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di dalam perusahaan, dan faktor lain di luar perusahaan.

Menurut Kasmir (2016, p.182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

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.

PT. Ressa Abadi Bersama perusahaan yang berkedudukan di Bandar Lampung, bergerak dalam bidang pendistribusian Sembako (Sembilan bahan pokok) yang terdiri dari Minyak, Tepung, Beras, Gula, Garam, Bumbu dapur, dan segala jenis keperluan pokok yang dibutuhkan masyarakat. PT. Ressa Abadi Bersama berdiri pada tahun 2009 dan berlokasi di Jl. Gama 1 no 1, way dadi, kecamatan tanjung senang, kota Bandar Lampung. Kantor & gudang yang ada berdiri di sebidang tanah seluas ± 1200 (seribu dua ratus) meter persegi. Sejak berdirinya hingga sekarang kantor tersebut memiliki kurang lebih 35 Karyawan, masing – masing dari karyawannya sudah memiliki skill yang mumpuni di bidangnya masing – masing.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Ressa Abadi Bersama

DIVISI	BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN
Office	<i>Manager</i>	<i>1</i>
	<i>Supervisor</i>	<i>1</i>
Operasional	Purchasing	2
	General Administrasion	5
	Marketing	8
	IT Suport	2
	Accounting	2
	Packing	5
	Preparing Stock	9
Total		35

Sumber : PT. Ressa Abadi Bersama, 2025

Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 35 karyawan dengan masing masing bagiannya. Pada penelitian ini penulis memfokuskan penelitian pada karyawan divisi operasional yang berjumlah 33 karyawan. Perusahaan ini memiliki permasalahan pada kinerja karyawan divisi operasional, oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan sehingga kecenderungan terjadinya penurunan kinerja dapat ditekan. Berikut ini Data penilaian kinerja PT. Ressa Abadi Bersama dapat menjadi tolak ukur kinerja dari karyawan PT. Ressa Abadi Bersama.

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja Karyawan Divisi Operasional PT. Ressa Abadi Bersama 2024

No	Penilaian (%)	Kategori
1	90 – 100	Sangat Baik
2	76 – 89	Baik
3	60 – 75	Cukup
4	40 – 59	Buruk

Sumber : PT. Ressa Abadi Bersama, Tahun 2025

Tabel 1.3

Penilaian Kinerja Karyawan Divisi Operasional PT. Ressa Abadi Bersama 2024

Penilaian Kinerja Karyawan	Hasil Penilaian	
	Bobot Target Pencapaian (%)	Pencapaian Karyawan (%)
Kehadiran	100%	67%
Kemampuan Handling Complain	100%	73%
Tanggung Jawab	100%	61%
Kemampuan karyawan dalam mengembangkan potensi dalam menyelesaikan pekerjaan	100%	62%
Kemampuan karyawan dalam berkerja sama	100%	66%
JUMLAH	100%	66%

Sumber : PT. Ressa Abadi Bersama, Tahun 2024

Standar Penilaian Kinerja karyawan PT. Ressa Abadi Bersama. Merupakan standar penilaian yang dilakukan PT. Ressa Abadi Bersama untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawannya. faktor penilaian terhadap karyawan yang ditentukan perusahaan dan pencapaian karyawan pada PT. Ressa Abadi Bersama, dimana faktor penilaian kinerja di PT. Ressa Abadi Bersama yang terdiri dari masing masing 100%. Sedangkan data yang dicapai oleh karyawan adalah 66% masuk dalam katagori “Cukup”, tentu saja hal tersebut menjadi permasalahan bagi PT. Ressa Abadi Bersama dikarenakan pencapaian karyawan masih sangat jauh dari target yang ditentukan perusahaan. Hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dibagian kinerja.

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. Sering kali terjadi permasalahan kinerja perusahaan yang menurun, hal tersebut menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan, karena harus ada usaha dan peran perusahaan dan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya kembali. 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 Wawancara yang didapatkan oleh peneliti terhadap manager PT. Ressa Abadi Bersama terjadi permasalahan dikarenakan banyaknya karyawan yang kurang mematuhi perintah sering terlambat dalam melakukan briefing pagi, perusahaan mendapati adanya komplain dari konsumen karena keterlambatan pengiriman dikarenakan rekapitulasi administrasi yang masih kurang baik dan proses sortir, packing yang dilakukan karyawan terlambat sehingga membuat proses pengiriman menjadi terlambat dan juga adanya komplain yang di layangkan konsumen terkait sembako yang dikirimkan tidak sesuai dengan yang diinginkan. Perusahaan harus memaksimalkan kinerja para karyawan agar tercapainya target yang ditentukan perusahaan, jika karyawan terus menurun tidak dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan maka akan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan itu sendiri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan adalah Motivasi Kerja, Hidayat (2024) mengatakan Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Menurut Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2024) merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energy yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan. Motivasi merupakan dorongan untuk dapat melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Dengan motivasi kerja yang dapat menambah semangat kerja karyawannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap karyawan Divisi Operasional PT. Ressa Abadi Bersama, permasalahan yang terjadi terkait Motivasi kerja yaitu karyawan merasa tidak adanya apresiasi yang diberikan atasan atas prestasi kerja yang dilakukan karyawan, kurang pedulinya dan kurang dukungan atasan terhadap permasalahan yang dialami karyawan ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan masalahnya sendiri dan merasa kurangnya kerja sama sesama karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Hal tersebut berdampak kepada kinerja karyawan dikarenakan kurangnya motivasi dari atasan.

Selain variabel Motivasi Kerja, variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel Kompensasi Finansial. Menurut Latte, J. (2023) Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Menurut Ariskha, A., Siregar, M. Y., & Isnaniah, L. K. S. (2020) kompensasi finansial dapat diartikan sebagai semua bentuk penghargaan

atau imbalan yang diberikan organisasi atau perusahaan pada pekerjaanya sebagai bentuk penggantian atas kinerjanya yang terdiri dari bentuk kompensasi finansial seperti gaji pokok, insentif dan tunjangan-tunjangan lainnya. kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji atau upah, dan insentif. Kompensasi tidak langsung disebut juga tunjangan yaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, meliputi, jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan.

Tabel 1.3
Gaji Karyawan PT. Ressa Abadi Bersama Tahun 2024

Gaji Karyawan	UMK
Rp. 2.800.000	Rp. 3.305.367

Sumber : PT. Ressa Abadi Bersama Tahun, 2025

Tabel 1.3 Menjelaskan Gaji karyawan PT. Ressa Abadi Bersama, data tersebut menunjukkan bahwa Gaji yang diterima oleh karyawan masih dibawah UMK yang berlaku di regional Provinsi Lampung.

Tabel 1.4
Metode Insentif Lembur Karyawan PT. Ressa Abadi Bersama Tahun 2024

Lembur/Jam	Insentif (Rp)
1 – 3	35.000
4 – 8	55.000
>8	90.000

Sumber : PT. Ressa Abadi Bersama, Tahun 2025

Tabel 1.4 menjelaskan tentang Upah lembur Karyawan yang diterima karyawan PT. Ressa Abadi Bersama. Data tersebut menunjukkan bahwa insentif akan diterima setelah melakukan lembur. Melakukan lembur sebanyak 1-3 jam akan

mendapatkan insentif sebesar Rp. 35.000, Melakukan lembur sebanyak 4-8 akan mendapatkan insentif sebesar Rp. 55.000 dan melakukan lembur sebanyak lebih dari 8 jam akan mendapatkan insentif Sebesar Rp. 90.000.

Berdasarkan hasil wawancara yang kepada karyawan Divisi Operasional PT. Ressa Abadi Bersama permasalahan yang terjadi terkait dengan kompensasi finansial adalah insentif yang diberikan ketika melakukan pekerjaan lembur dalam pembayarannya sering sekali terjadi keterlambatan tidak sesuai dengan tanggal yang telah ditentukan oleh perusahaan , dan juga pemberian upah yang dijanjikan perusahaan kepada karyawan. Masalah kompensasi finansial pada karyawan PT. Ressa Abadi Bersama diduga kuat berdampak pada kurang baiknya penilaian kinerja pada karyawan PT. Ressa Abadi Bersama dikarenakan jika kompensasi finansial yang diterima para karyawan tidak sesuai dengan harapan mereka, maka mereka tidak semangat dalam berkerja.

Kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang sesuai terhadap situasi dan konsisten terhadap system 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.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RESSA ABADI BERSAMA BANDAR LAMPUNG“**

1.2 Perumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ressa Abadi Bersama?
2. Apakah terdapat Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ressa Abadi Bersama?
3. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ressa Abadi Bersama?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Ressa Abadi Bersama yang berjumlah 33 karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah Pada PT. Ressa Abadi Bersama.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan perusahaan yang beralamatkan di Jl. Gama 1 no 1, way dadi, kecamatan tanjung senang, kota 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 2025 sampai dengan September 2025.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan Pada PT. Ressa Abadi Bersama.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ressa Abadi Bersama
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ressa Abadi Bersama
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ressa Abadi Bersama

1.5 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi akademisi dan pembaca, memberikan pengetahuan tentang masalah Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial di perusahaan dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan membahas tentang masalah Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial
2. Bagi perusahaan, Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan
3. Bagi peneliti dan penelitian selanjutnya, dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana pengetahuan dan pengalaman mengenai Kinerja Karyawan, serta menjadi bahan masukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

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 TINJAUAN PUSTAKA

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 berisi hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab lima berisi penutup yang berisi 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, table formulir, ataupun flowchart.