

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah perusahaan. Oleh sebab itu sumber daya manusia pada suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil, maupun perusahaan besar. Tujuan suatu perusahaan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat- alat yang sudah dimiliki suatu perusahaan sangat lengkap dan canggih. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan dan kerjasama antar karyawan. Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan karena kinerja karyawan menentukan perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Menurut Wibowo (2010:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu diperlukan penilaian kinerja pada setiap karyawan dalam perusahaan. Kinerja memiliki suatu hasil yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Jika karyawan menghasilkan kinerja yang baik maka akan memudahkan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya, sedangkan jika karyawan menghasilkan kinerja yang buruk akan mempersulit perusahaan untuk mencapai tujuannya bahkan perusahaan akan mengalami penurunan, oleh karena itu keberhasilan perusahaan ditentukan dari kinerja karyawan yang ada di perusahaan.

PT. Perdana Adhi Lestari didirikan pada tahun 1977, perusahaan ini bergerak di bidang Distribusi produk-produk konsumen makanan dan minuman yang berlokasi di Jl.Soekarno Hatta No.100 Sukabumi Bandar Lampung. Produk-produk yang dipasarkan seperti Silver queen, Pocari, Lasegar, Kacang dua kelinci dll. Distributor memasarkan seluruh produk di seluruh provinsi Lampung baik ke pasar tradisional maupun modern. Pasar modern seperti supermarket Chandra, Matahari, Indomaret, Alfamart dll. PT Perdana Adhi Lestari selalu berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik sebagai distributor, saat ini perusahaan telah memiliki dua unit gudang dan satu kantor pusat di Kota Bandar Lampung, satu gudang dan kantor cabang di wilayah Metro dan dua titik Depo di Unit II dan di Kotabumi untuk melayani hampir 5.000 outlet retail terdaftar dan 100 outlet modern di seluruh wilayah Provinsi Lampung dengan jumlah karyawan 124 orang karyawan. Adapun data posisi karyawan pada PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Divisi Pada PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung

No	Divisi	Jumlah
1	HRD	1
2	Assistant Finance Manager	1
3	Admin	10
4	Kasir	2
5	Sales Supervisor	4
6	Salesman	40
7	Staff Logistic	35
8	Receptionist	1
9	Driver	27
10	Security	4
11	OB	1
	JUMLAH	124

Pada tahun 2019, Perusahaan mencapai target yang diharapkan, tetapi terjadi penurunan yang drastis pada tahun 2020. Berikut data pencapaian perusahaan pada tahun 2019 dan 2020.

Tabel 1.2 Kinerja pada PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung

Tahun	Jumlah Karyawan	Skor Nilai									
		Sangat Baik		Baik		Kurang		Sangat Kurang		Buruk	
		5		4		3		2		1	
2019	124	35	28%	43	35%	25	20%	19	15%	2	2%
2020	124	37	30%	35	28%	31	25%	17	14%	4	3%
2021	124	33	27%	45	36%	27	22%	12	9%	7	6%

Tabel 1.2 memperlihatkan kinerja karyawan pada PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung. Pada tabel diatas menjelaskan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dari tahun ke tahun yaitu pada tahun 2019 sampai dengan 2020 pada PT. Perdana Adhi lestari Bandar Lampung. Dalam penilaian kinerja ada 5 katagori yang ada dalam perusahaan yaitu dari tahun 2019 terdapat 35 orang (28%) yang kinerjanya sangat baik, kemudian meningkat pada tahun 2020 dengan jumlah 37 orang (30%) dan terdapat penurunan kembali pada tahun 2021 yaitu 33 orang (27%), untuk katagori baik pada tahun 2019 terdapat 43 orang (35%), tahun 2020 terdapat jumlah 35 orang (28%), dan tahun 2021 ada 45 orang (36%), selanjutnya adalah katagori kurang dimana perusahaan sangat konsentrasi dengan karyawannya seperti ini pada tahun 2019 terdapat 25 orang (20%) dan naik di tahun 2020 yaitu 31 orang (25%), dan di tahun 2021 turun menjadi 27 orang (22%), dan yang terakhir terdapat kategori sangat kurang dan buruk dengan jumlah 21 orang (17%) pada tahun 2019, 21 orang (17%) pada tahun 2020 dan 19 orang (15%) pada tahun 2021 . Kesimpulannya adalah di setiap tahunnya

angka selalu berfluktuasi dimana perusahaan selalu mengevaluasi kinerja karyawannya, penurunan kinerja karyawan di PT. Perdana Adhi Lestari disebabkan karena karyawan tidak bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan yang masih menunda-nunda pekerjaan dan pada akhirnya pekerjaan tidak selesai dengan tempat waktu yang berdampak negatif pada tujuan perusahaan. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh PT. Perdana Adhi Lestari itu sendiri. Adapun penilaian tersebut meliputi penilaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan ke perbagian keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan, inisiatif dalam bekerja, mutu pekerjaan serta kerjasama antara karyawan dalam perbagian untuk mempermudah pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Berikut standar yang ada di dalam perusahaan.

Tabel 1.3 Standar penilaian kinerja di PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung.

Katagori	Presentasi (%)
Sangat Baik	80% - 100%
Baik	60% - 79%
Kurang	40% - 59%
Sangat Kurang	20% - 39%
Buruk	0% - 19%

kinerja mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan, setiap perusahaan mengusahakan agar kinerja karyawan meningkat agar perusahaan mencapai tujuannya. Perusahaan menginginkan setiap karyawannya memiliki skill atau kemampuan yang maksimal. Penilaian kinerja adalah proses untuk mengavaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Jika kinerja yang diperoleh mencapai standar pekerjaan yang ada di perusahaan dapat dikatakan bahwa kinerja seorang karawan itu termasuk

dalam kategori baik. Dan sebaliknya seorang karyawan yang kinerjanya tidak mencapai standar perusahaan termasuk dalam katagori kinerja tidak baik atau rendah.

Bedasarkan hasil wawancara pada pihak HRD pada PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung mengataan bahwa Kinerja karyawan mengalami penurunan dikarenakan terhadap kondisi yang tidak baik dalam perusahaan dimana karyawan sulit untuk bekerja sama dalam tim dan lebih memilih bekerja secara individu. Agar target perusahaan dapat dicapai, perusahaan harus memaksimalkan kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu efektivitas, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab dan dapat menyelesaikan target pekerjaan, bekerjasama dalam tim secara baik agar target perusahaan dapat diselesaikan sesuai ketepatan waktu yang telah diberikan sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh dalam meningkatan kinerja karyawan agar memberikan hasil kinerja yang baik untuk perusahaan.

Kompensasi Menurut (Afandi:2018) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Kompensasi finansial adalah sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang secara langsung berupa uang, gaji, upah, bonus dan tunjangan finansial lainnya. Dari hasil wawancara kepada HRD PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung menyatakan bahwa Insentif atau bonus yang diberikan oleh perusahaan sering kali tidak di dapat karena karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai standar waktu yang telah ditetapkan. Dengan memberikan kompensasi terhadap karyawan, perusahaan berharap kompensasi tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik dengan semangat kerja yang tinggi akan membantu mencapai hasil yang maksimal untuk perusahaan. Faktor

lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain kompensasi adalah Disiplin kerja disiplin dapat menentukan kinerja karyawan baik atau tidakbaik.

Menurut Sastrohadiwiryo (2003) disiplin kerja adalah adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patu dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hal ini akan menjadi masalah jika karyawan tidak memiliki disiplin yang baik, karena kedisiplinan yang baik dapat memaksimalkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Bahkan sebaliknya dapat menjadi masalah jika karyawan tidak memiliki kedisiplinan. Disiplin kerja karyawan PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung masih tergolong rendah. Hal ini dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.4 Tingkat Kehadiran Karyawan pada PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung

Tahun	Jumlah	Hari Kerja	Absensi		
	Karyawan	Efektif	Alfa	Terlambat	Cepat Pulang
2019	124	297	48	150	13
2020	124	298	35	130	10
2021	124	294	50	160	16

Bedasarkan dari tabel 1.4 bisa dilihat bahwa kehadiran karyawan pada PT. Perdana Adhi Lestari masih tergolong rendah, pada setiap tahun nya selalu saja ada karyawan yang tidak hadir, hal ini dapat dilihat pada tahun 2019 karyawan yang alfa berjumlah 48 hari dengan tingkat persentase 16,16%, terlambat sebanyak 150 hari dengan persentase 50,50%, dan cepat pulang sebanyak 13 hari dengan persentase 4,37%. Pada tahun 2020 karyawan yang alfa sebanyak 35 hari dengan tingkat persentase 11,74%, terlambat sebanyak 130 hari dengan persentase 43,62% dan cepat pulang sebanyak 10 hari dengan persentase 3,35%. Pada tahun 2021 karyawan yang alfa sebanyak 50 hari dengan persentase 17%, terlambat sebanyak 160 hari dengan persentase

54,42%, dan cepat pulang sebanyak 16 hari dengan persentase 5,44% pertahunnya.

Berdasarkan penjabaran diatas bisa dilihat bahwa kehadiran karyawan PT. Perdana Adhi Lestari mengalami peningkatan dalam setiap tahunnya, dengan demikian perlu ditindak lanjuti ketidak hadiran ini karena dapat memberikan pengaruh buruk terhadap kinerja karyawan diperusahaan tersebut.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dalam mencapai sebuah kesuksesan bagi perusahaan. Penerapan disiplin didalam sebuah perusahaan sangatlah penting agar semua karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku tanpa adanya sebuah paksaan dan jika ada pelanggaran terhadap peraturan yang ada di perusahaan maka akan diberikan sanksi oleh pihak perusahaan. Sanksi mmerupakan salah satu cara yang mampu meningkatkan sikap disiplin kepada karyawan, dengan memberikan sanksi piak perusahaan berharap dapat mengkoreksi atau memperbaiki disiplin yang buruk di dalam perusahaan sekaligus mendidik para karyawan agar dapat bekerja lebih baik dalam rangka meningkatkan karja dan dapat membantu dalam kemajuan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dari HRD setempat bahwa banyak nya karyawan yang masih telat dikarenakan kurang nya rasa tanggung jawab dalam diri karyawan yang menimbulkan rasa malas untuk datang ke perusahaan lebihawal.

Bedasarkan penjabaran permasalahan di atas, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja dapat mempengaruhi kinerja Kerja Karyawan. Maka dalam melakukan penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung**”.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja karyawan di PT Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung?
2. Apakah pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung?
3. Apakah pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT Perdana Adhi Lestari BandarLampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Perana Adhi Lestari di Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja, meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Perdana Adhi Lestari di Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Ruang lingkup tempat penelitian ini dilakukan di PT.Perdana Adhi Lestari di Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Ruang lingkup waktu penelitian ini dilakukan pada bulan November 2021 sampai dengan selesai.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup penelitian yang diambil yaitu manajemen sumber daya manusia yang mencakup tentang Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perdana Adhi Lestari di Bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Perdana Adhi Lestari di Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perdana Adhi Lestari di Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perdana Adhi Lestari di Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang ekonomi yang berhubungan dengan Kompensasi finansial dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perdana Adhi Lestari, serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih dari yang didapat perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan khususnya bagi PT. Perdana Adhi Lestari dalam melakukan proses kompensasi finansial dan disiplin kerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

3. Bagi Industri

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia. Sehingga dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian yang lain yang ingin melanjutkan penelitian serupa dimasa yang akan datang.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun

dengan cara sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perdana Adhi Lestari di Bandar Lampung.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini mencakup diantaranya landasan teori, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis, bab ini memaparkan teori-teori yang mendukung perumusan hipotesis serta sangat membantu dalam penelitian dan analisis data. Disamping itu, terdapat ringkasan hasil penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini. Bab ini juga berisi tentang kerangka pemikiran teoritis dan rumusan hipotesis yang timbul dari pemikiran tersebut.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perdana Adhi Lestari di Bandar Lampung.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja untuk meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Perdana Adhi Bandar 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 Finansial dan Disiplin Kerja untuk meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Perdana AdhiBandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN