

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah modal utama dan faktor paling kritis dalam suatu organisasi (Sitopu et al., 2021). SDM merupakan ujung tombak dalam tiap-tiap perusahaan karena setiap keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya berhubungan secara erat dan langsung dengan para pelaku organisasi. Pada era globalisasi dengan persaingan yang ketat saat ini, penting bagi perusahaan untuk mengelola SDM yang dimiliki guna menghasilkan *output* atau kinerja yang maksimal bagi perusahaan, hal tersebut sejalan dengan pendapat Catur Widayati et al. (2021) yang menyatakan bahwa SDM yang baik akan memberikan keunggulan daya saing bagi perusahaan dalam persaingan pasar global, yang kemudian mengantarkan pada kesimpulan dimana Kinerja Karyawan dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam meraih keberhasilan perusahaan dan menjadikan hal tersebut menjadi fenomena yang menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Rojikinnor et al. (2021) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai sebuah proses penting dalam perusahaan untuk membangun karyawan, dimana kualitas dan kuantitas produktivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan waktu dan tanggung jawabnya. Definisi tersebut sejalan dengan penelitian Mukhtar et al. (2018) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan salah satu ukuran perilaku aktual di tempat kerja yang

kemudian diukur dengan indikator seperti: kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan kerjasama dengan rekan kerja. Darma dan Supriyanto (2017) menjabarkan bahwa pada dasarnya setiap individu memiliki bagian pekerjaan yang berbeda sesuai dengan keterampilan dan potensi yang dimiliki, yang secara langsung mempengaruhi kinerja mereka yang dituntut untuk bekerja dengan baik dan memiliki keterampilan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kinerja sebagai salah satu faktor dan aset penting yang berkontribusi dalam sebuah perusahaan diduga dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya ialah pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja (Mukhtar et al., 2018).

Kompensasi tidak hanya ditujukan untuk karyawan, namun juga perusahaan (Mukhtar et al., 2018). Kepentingan perusahaan dalam memberikan kompensasi adalah untuk memperoleh prestasi kerja yang lebih besar, sedangkan untuk karyawan, kompensasi yang diterima merupakan jaminan ekonomi mereka. Darma dan Supriyanto (2017) mendefinisikan kompensasi sebagai kemampuan dan tanggung jawab perusahaan kepada karyawannya atas pencapaian dan penghargaan atas kinerja mereka. Darma dan Supriyanto (2017) juga menjelaskan bahwa pemberian kompensasi memberikan kepuasan kerja yang tinggi, yang kemudian membuat karyawan lebih loyal, termotivasi, senang, dan akhirnya meningkatkan produktivitas serta kinerja mereka.

Motivasi dimulai dengan kekurangan atau kelebihan fisiologis atau psikologis yang mendorong individu mengarah pada tujuan (Sitopu et al. 2021). Che Ahmat et al. (2019) kemudian menjabarkan teori motivasi karyawan yang terbagi ke dalam 2 komponen, yaitu intrinsik dan ekstrinsik.

Dalam penelitiannya tersebut turut dijelaskan bahwa motivasi intristik mengarahkan karyawan untuk menemukan pekerjaan yang menarik dan memuaskan perasaannya, sedangkan motivasi ekstrinsik mengarahkan karyawan untuk bekerja demi imbalan atau finansial. Che Ahmat et al. (2019) menegaskan bahwa motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pengakuan, lalu diikuti oleh tunjangan, gaji dan promosi. Motivasi karyawan juga berkaitan erat dengan semangat dan alasan mengapa mereka bekerja dan hal tersebut akan mempengaruhi disiplin kerja (Sitopu et al., 2021). Motivasi sebagai faktor psikologis mempengaruhi *output* yang akan dilakukan oleh seorang individu, yang mana hal tersebut secara langsung juga diduga mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

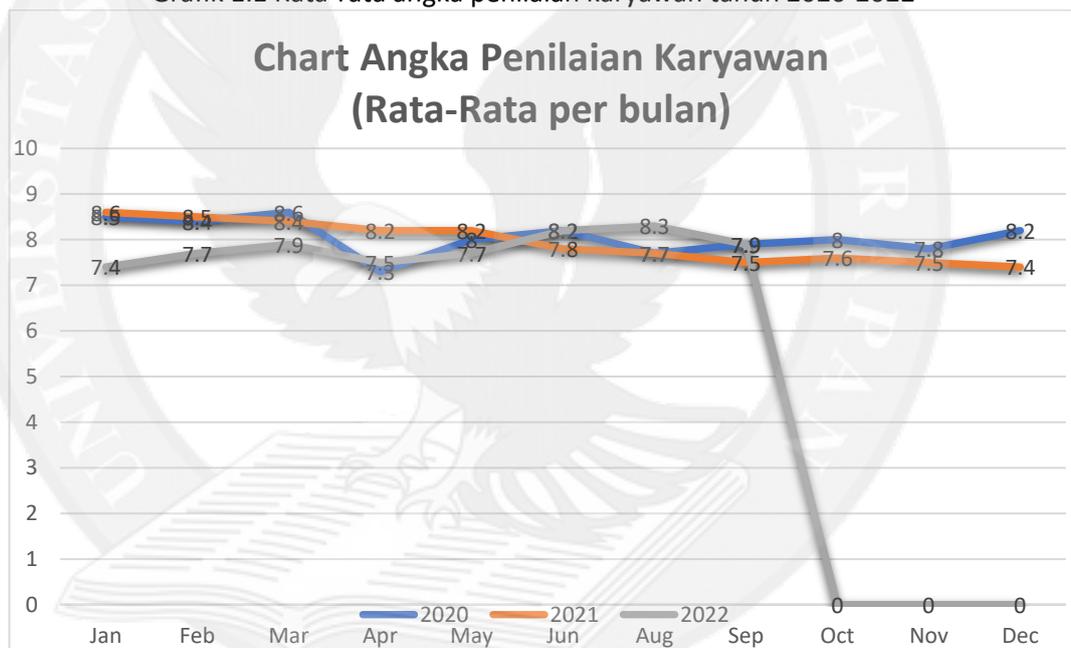
Kepuasan kerja merupakan sikap yang akan ditunjukkan oleh seseorang untuk menggambarkan apa yang dia rasakan tentang pekerjaannya (Arif et al., 2019). Kepuasan kerja karyawan menurut Che Ahmat et al. (2019) secara signifikan terkait kepada faktor intrinsik, misalnya pujian dari atasan. Namun, tidak menutup kemungkinan juga bagi seorang karyawan lebih tertarik kepada imbalan finansial, karena pada dasarnya, masing-masing individu bekerja untuk alasan yang berbeda-beda dan taraf kepuasan kerjanya-pun juga berbeda. Beberapa mungkin merasa cukup puas hanya dengan mendapat pujian atau pengakuan, dan beberapa akan lebih puas ketika mendapat imbalan, tunjangan, dan sebagainya. Maka dari itu, penting bagi suatu perusahaan untuk mengimbangi kedua faktor, baik intrinsik maupun ekstrinsik, agar dapat memenuhi kepuasan kerja seluruh karyawan secara merata.

Fenomena beberapa waktu kebelakang adalah banyaknya karyawan yang kehilangan pekerjaan dengan pemutusan sepihak dari perusahaan yang mengatasnamakan penurunan performa dan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Dilansir dari CNN Indonesia (2022) Banyak perusahaan-perusahaan dengan nama besar di Indonesia, seperti shopee, Indosat, JD.ID dan banyak lainnya. Performa karyawan pasti bisa sesekali turun naik, hal ini didorong oleh hal-hal lain yang bisa ada dibelakangnya, apakah perusahaan sudah mencoba memberikan yang terbaik juga? Setelah meminta karyawan untuk selalu memberikan yang terbaik. Penurunan performa kerap menjadi alasan bagi perusahaan untuk melepas karyawannya yang konon katanya merupakan aset terbesar perusahaan.

PT. XYZ adalah salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia, dengan memegang banyak brand dan juga mendatangkan brand dari luar negeri. PT. XYZ menjadi salah satu retailer yang membawa banyak nama besar ke Indonesia dari bidang olahraga, fashion, dan juga makanan. Anak perusahaan dari PT. XYZ pun tidak sedikit, hal ini jelas membuat PT. XYZ membutuhkan tenaga kerja yang kredibel. Tidak hanya kredibel, tetapi memiliki attitude dan pastinya bisa berdampak bagi perusahaan. PT. XYZ pastinya ingin karyawannya selalu ada pada performa teratas, supaya bisa mengimbangi kultur kerja yang serba cepat yang ada di PT. XYZ. Beberapa waktu belakangan ini, PT. XYZ juga menjadi salah satu perusahaan yang melakukan pemutusan ikatan kerja. Berdasarkan data dan interview dengan divisi HR perusahaan (2022), terdapat setidaknya 1-3 orang yang diputus ikatannya di setiap divisi pada beberapa bulan terakhir.

Profit atau keuntungan pasti adalah hal utama yang diinginkan oleh sebuah perusahaan. Dengan itu, perusahaan pasti akan dengan sangat hati-hati dalam memilih karyawannya dan bagaimana perusahaan menjaga performa dari para karyawannya juga merupakan hal yang sangat penting. Karyawan yang punya kemampuan dan kompeten saja tidak cukup, karena perusahaan menginginkan karyawan yang mau terus belajar dan bisa beradaptasi dengan cepat karena industri juga berubah ubah dengan cepat. Karyawan harus bisa mengimbangi ekspektasi dari perusahaan, dengan menjaga performa di level terbaik dan berusaha lebih untuk memberikan yang terbaik.

Grafik 1.1 Rata-rata angka penilaian karyawan tahun 2020-2022



Sumber: Data HRD perusahaan (2022)

Berdasarkan data dan grafik yang didapat dari divisi HR perusahaan, terdapat penurunan kinerja dari segi jumlah pekerjaan yang dilakukan pada tahun sebelumnya. Grafik juga menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan yang terselesaikan mengalami penurunan angka di beberapa bulan terakhir.

Dari beberapa masalah yang dihadapi oleh perusahaan dalam penurunan kinerja, memang masih ada banyak masalah-masalah lain yang dihadapi oleh perusahaan. Dengan adanya masalah, pasti perusahaan memerlukan solusi untuk memecahkan masalah tersebut. Perusahaan pasti ingin mencapai tujuannya, dan masalah yang ada mungkin saja bisa menghambat dalam pencapaian tujuan tersebut.

Karyawan adalah kunci bagi sebuah perusahaan. Bagaimana karyawan memberikan performanya dan menuangkan segala yang dimiliki untuk perusahaan adalah salah satu kunci suksesnya sebuah perusahaan. Bila dalam sebuah perusahaan, karyawannya tidak nyaman dan membuat performa menurun. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mencari tahu apakah aspek-aspek yang bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Maka dilakukanlah penelitian mengenai bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi kerja karyawan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. XYZ (Retail).

Merujuk pada fenomena dan data di atas, diduga bahwa variabel Pemberian Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja berkaitan dan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan dalam sebuah perusahaan. Hal tersebut kemudian mengantarkan peneliti untuk memilih judul **“Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi Kerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ (Industri Retail)”** pada penelitian ini guna menganalisis lebih lanjut apakah variabel-variabel tersebut memang mempengaruhi Kinerja Karyawan, khususnya pada PT. XYZ.

1.2. Rumusan Masalah

PT. XYZ adalah perusahaan yang menuntut karyawannya untuk selalu memberikan yang terbaik dan berada di performa yang diinginkan. Ada hal-hal dibalik itu yang pastinya mempengaruhi performa seseorang dalam bekerja. Berdasarkan hal itu di rumuskanlah masalah untuk melihat apakah motivasi karyawan dalam bekerja, pemberian kompensasi, dan kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap performa karyawan PT. XYZ (Industri Retail).

1.3. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan yang terbentuk dari rumusan masalah tersebut adalah:

1. Apakah pemberian kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan?
2. Apakah pemberian kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah motivasi kerja karyawan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah motivasi kerja karyawan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Performa Karyawan PT. Mitra Adi Perkasa TBK” adalah:

1. Menguji dan menganalisa apakah pemberian Kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja?
2. Menguji dan menganalisa apakah pemberian Kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja?
3. Menguji dan menganalisa apakah Motivasi Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja?
4. Mengetahui apakah Kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan?
5. Menguji dan menganalisa apakah Motivasi Kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
6. Menguji dan menganalisa apakah Kepuasan Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan?

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Akademis

Semoga penelitian yang sudah dilakukan dapat berguna dan membantu memberikan informasi bagi peneliti selanjutnya dan memberikan wawasan serta manfaat bagi ilmu bisnis dan manajemen

khususnya di bidang Human Resources Management tentang bagaimana performa bekerja seseorang didasari oleh faktor lain yang mempengaruhinya. Penelitian yang telah dilakukan ini bisa menjadi referensi bagi mahasiswa bisnis dan manajemen kedepannya.

1.5.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bisa menjadi acuan bagi PT. XYZ untuk tetap memberikan hal-hal positif untuk bisa mempertahankan karyawan dengan performa yang stabil serta diinginkan oleh perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB 1 – PENDAHULUAN

Bab 1 membahas informasi mendasar tentang penelitian mulai dari latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II - LANDASAN TEORI

Bab 2 berisikan tentang teori dan variabel yang digunakan, hubungan antara variabel, pengembangan hipotesis dan model penelitian.

BAB III - METODE PENELITIAN

Bab 3 berisikan tentang metode yang digunakan sebagai alat ukur dan alat analisis data untuk keperluan mengujidalam pengujian hubungan antar variabel.

BAB IV - HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab 4, berisikan pembahasan hasil dari penelitian yang telah dianalisa berdasarkan jawaban dari responden yang telah terkumpul dan peneliti melakukan interpretasi antar variabel.

BAB V - KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab 5, berisikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilaksanakan dan saran yang bisa digunakan dalam penelitian-penelitian berikutnya.

