

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dengan perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki keterampilan, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya (Leoni, 2018).

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuannya tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya untuk menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya (Wijaya, 2018).

Istilah *work performance* atau kinerja kerja sering kali digunakan untuk menggambarkan prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Menurut Campbell dan Wiernik (2015) *individual work performance* adalah suatu konstruksi yang terdiri dari perilaku di bawah kendali pekerja yang berkontribusi pada tujuan organisasi. Kinerja karyawan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan, karena kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat melalui kinerja mereka. Kinerja dapat diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditentukan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan yang akan dicapai oleh sebuah perusahaan. Kinerja yang baik ditandai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dapat mencapai setiap target yang telah ditentukan perusahaan. Tanpa adanya suatu tujuan ataupun target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya (Saputri, 2013).

Perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja pada karyawannya. Untuk itu, pimpinan dalam perusahaan berupaya agar seluruh kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien. Agar tercapai tingkat efektifitas dan efisiensi yang diinginkan, maka dalam perusahaan tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik atau memiliki kinerja yang baik (Ertanto & Suharnomo, 2018). Masalah kinerja karyawan akan membuat dampak buruk bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Beberapa masalah yang umumnya terjadi dalam perusahaan diantaranya adalah komunikasi yang buruk, adanya konflik atasan dengan bawahan, konflik antar karyawan, menurunnya produktivitas kerja, dan rendahnya kepuasan kerja terhadap perusahaan. Masalah-masalah yang timbul ini secepat mungkin ditangani karna akan memberikan dampak pada kemajuan perusahaan serta menurunkan kinerja pada karyawan tersebut (Asyari, 2022).

PT. X adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif dan manufacturing. Setiap enam bulan sekali, PT. X melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian ini dilakukan untuk mengevaluasi setiap karyawan dan memberikan *feedback* terhadap pekerjaan karyawan. Terdapat beberapa aspek yang dinilai, diantaranya yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, kerjasama dan pengetahuan/keterampilan. Dalam setahun terakhir, perusahaan ini mengalami ketidaktercapaian target perusahaan. Target yang diperkirakan dapat mencapai 100% hanya bisa tercapai 70% sampai 80%.

Menurut hasil wawancara, perusahaan ini mengalami penurunan kinerja pada karyawannya. Berdasarkan data yang diberikan oleh perusahaan, dari 173 karyawan terdapat beberapa karyawan yang dinilai kurang memuaskan kinerjanya, diantaranya yaitu 11 karyawan pada aspek kualitas kerja, 22 karyawan pada aspek kuantitas kerja, 31 karyawan pada aspek disiplin kerja, 8 karyawan pada aspek kerjasama dan 11 karyawan pada aspek keterampilan. Permasalahan tersebut merupakan beberapa ciri dari permasalahan kinerja sebagaimana yang dikemukakan oleh (Koopmans et al., 2013) bahwa perilaku kerja kontraproduktif (*counterproductive work behavior*) adalah perilaku yang dilakukan karyawan yang dapat merugikan kesejahteraan organisasi seperti tidak mengikuti aturan perusahaan, sengaja melakukan pekerjaan dengan cara yang salah dan menunda pekerjaan.

Membicarakan soal kinerja, akan selalu berkaitan dengan ukuran atau standar kinerja perusahaan yang digunakan sebagai dasar acuan oleh organisasi untuk mengukur kinerja.

Pengukuran kinerja secara umum bertujuan untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya yang sesuai dengan tujuan, visi, dan misi perusahaan (Sudarmanto, 2009). Menurut Wilson Bangun (2012) kinerja karyawan dapat diukur melalui banyaknya pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, jumlah kehadiran, dan kemampuan untuk bekerja sama. Untuk melakukan pengukuran kinerja yang baik, banyak berbagai pendapat yang dikemukakan oleh ahli tentang standar kinerja yang dapat digunakan. Martin dan Bartol (dalam Sudarmanto, 2009) contohnya, mereka menyatakan bahwa standar kinerja seharusnya didasarkan pada pekerjaan, dikaitkan dengan persyaratan yang dijabarkan dari analisis pekerjaan, dan tercermin dalam deskripsi pekerjaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan agar bekerja lebih bersemangat dan meningkatkan kinerjanya (Leoni, 2018). *Compensation satisfaction* menurut Williams et al., (2006) merupakan reaksi individu terhadap penilaian 'ekuitas' pembayaran yang diterima karyawan dengan persepsi tentang apa yang seharusnya mereka terima. Sementara itu, Heneman dan Schwab (1985) mengemukakan bahwa *compensation satisfaction* merupakan konstruk kepuasan multidimensi yang terdiri atas empat subdimensi yaitu kepuasan dengan tingkat gaji (*pay level*), kenaikan gaji (*pay raise*), tingkat manfaat (*benefit*), dan struktur gaji dan administrasi (*pay structure and administration*).

Mengacu pada pernyataan diatas, kompensasi penting adanya karena menggambarkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara layak dan adil maka akan menimbulkan rangsangan terhadap karyawan untuk melakukan kinerja dengan baik, sehingga akan mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Leoni, 2018). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti di PT. X, didapatkan beberapa pernyataan dari lima responden yang merujuk pada *compensation satisfaction*. Pada subjek pertama (1) mengatakan tidak akan pernah merasa puas terhadap gaji yang diterima, karena kebutuhan pokok yang semakin meningkat dan kebutuhan hidup yang semakin bertambah. Tetapi daripada tidak mempunyai penghasilan, mau tidak mau harus dipaksa puas dengan gaji yang diterima. Subjek kedua (2) mengatakan bahwa gaji yang diterima belum sepenuhnya cukup untuk memenuhi semua kebutuhan keluarga. Subjek ketiga (3) mengatakan jika bonus yang diberikan belum sesuai

dengan yang diharapkan. Menurut subjek keempat (4) kurang puas terhadap fasilitas yang didapatkan, karena terjadinya penangguhan fasilitas yang seharusnya didapatkan sesuai dengan kenaikan jabatan serta bertambahnya tugas dan tanggung jawab diperusahaan. Dan menurut subjek terakhir (5) merasa kurang puas dengan kompensasi yang diterima setelah membandingkan kompensasi yang didapatkan dengan perusahaan manufaktur lain yang sejenis. Misalnya untuk masalah gaji dan fasilitas pada level manajerial di PT. X, gaji yang seharusnya didapatkan belum mencapai jumlah dua digit, sedangkan di perusahaan lain yang serupa sudah mencapai jumlah dua digit.

Dari uraian di atas, dapat dilihat bahwa permasalahan *individual work performance* diduga berhubungan dengan permasalahan *compensation satisfaction*. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk menggali lebih lanjut hubungan di antara kedua variabel tersebut, serta membuktikan *compensation satisfaction* berhubungan dengan *individual work performance*.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang dialami PT. X yaitu permasalahan kinerja yang disebabkan karena karyawannya tidak disiplin dalam bekerja serta tidak mengikuti aturan-aturan perusahaan. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan di Indonesia, sebagian besar menggunakan variabel kinerja karyawan yang terbukti berhubungan dan/atau dipengaruhi oleh kepuasan kompensasi (Hadi dan Sudaryana, 2022; Hapsari et al., 2019; Nugraha dan Tjahjawati, 2018; Siagian dan Khuzaini, 2015; Wahyuningtyas dan Suharmono, 2013). Namun demikian, penelitian yang menggunakan variabel *individual work performance* masih minim di Indonesia dan lebih banyak dilakukan di luar negeri seperti penelitian dari Koopmans et al., (2011) dengan judul *Conceptual Frameworks of Individual Work Performance*.

Berdasarkan uraian permasalahan yang terjadi di PT. X, dan kesenjangan penelitian yang ditemukan pada variabel *individual work performance* di Indonesia yang dikaitkan dengan *compensation satisfaction*, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan *compensation satisfaction* dengan *individual work performance* pada karyawan PT. X?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan *compensation satisfaction* dengan *individual work performance* pada karyawan PT. X.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini yaitu diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan wawasan khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi terkait dengan variabel *compensation satisfaction* dan *individual work performance*. Dan juga sebagai sarana untuk peneliti selanjutnya dengan topik yang sama.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari hasil penelitian ini yaitu diharapkan dapat menjadi sumber informasi serta pemahaman tentang *compensation satisfaction* dan *individual work performance* bagi penelitian selanjutnya dan bagi PT. X.

