

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi dapat membawa dampak terjadinya perubahan hampir diseluruh sektor kehidupan manusia. Semakin naik teknologi dan pengetahuan dapat berimbas pada semakin sulit kompetisi bisnis yang harus dihadapi perusahaan. Maka dari itu disetiap perusahaan atau organisasi dipaksa untuk memberdayakan dan mengidealkan segenap aset yang didukung oleh adanya sumber daya manusia berkinerja tinggi maka dari itu usaha tidak akan bertahan lama (Putra, Bagia, Suwendra 2016) dalam (Murdyana & Sulistyowati, 2019).

Dunia bisnis saat ini dituntut dapat mewujudkan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat mengembangkan perusahaan. Perusahaan harus sanggup membangun dan memajukan kinerja di dalam lingkungannya (Syahputra & Tanjung, 2020). Beberapa faktor memengaruhi keberhasilan bisnis, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia bertanggungjawab atas semua tingkat perencanaan dan evaluasi, dan mereka mampu memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki perusahaan atau organisasi.

Kinerja sangat penting dalam suatu pekerjaan di mana perusahaan ingin karyawannya bekerja dengan baik agar dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan. Jika seorang karyawan bekerja dengan baik, perusahaan akan mudah mencapai tujuannya. Kinerja atau prestasi kerja mengacu pada kuantitas serta kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selaras akan tugas yang diberikan untuknya (Perkasa et al., 2019).

Kinerja karyawan yang optimal dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan harus bekerja dengan baik dan menerima kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Menurut (Shinta & Siagian, 2020) Kinerja karyawan merupakan evaluasi kerja secara individu maupun kelompok didalam perusahaan agar dapat melaksanakan tugas utama yang berlaku didalam organisasi.

Berikut adalah data target dan realisasi penjualan pada Toko Garden Textile Jakarta. Menurut Cherington dalam Khairul Umam (2010:188) mengatakan bahwa kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Tabel 1.1 Data Target Terhadap Karyawan Toko Garden Textile Jakarta

Bagian	Data Pencapaian Target		
	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
Bagian Kantor	Capai Target	Capai Target	Tidak Capai Target
Bagian Kasir	Tidak Capai Target	Tidak Capai Target	Capai Target
Bagian Pemasaran/Pramuniaga	Capai Target	Tidak Capai Target	Tidak Capai Target
Bagian Gudang	Tidak Capai Target	Capai target	Tidak Capai Target

Sumber: Hasil Data Olah 2024

Berdasarkan tabel diatas terdapat data target perbagian divisi dari tahun 2021 sampai dengan 2023 di Toko Garden Textile Jakarta, dapat dilihat bahwa terjadinya penurunan kinerja hal tersebut karena dilatarbelakangi oleh kurangnya kepuasan kerja, karena jika karyawan bisa mencapai target yang sudah ditentukan Toko Garden Textile memberikan bonus kepada karyawan, tetapi jika tidak bisa mencapai target tersebut maka Toko Garden Textile tidak memberikan bonus kepada karyawan.

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan pada suatu organisasi. Semua organisasi dan perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka untuk mencapai tujuan mereka. seperti dengan memberikan pendidikan dan pelatihan, memberikan kompensasi yang layak, mendorong, dan menciptakan lingkungan kerja yang disipliner.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil (Susanti, n.d.)



Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dapat menjadi aset penting bagi suatu organisasi yang dapat membantu kemajuan perusahaan di masa depan. Dengan demikian, keberadaan SDM yang berkualitas dapat menunjukkan bahwa kualitas manusia memainkan peran penting dalam memajukan organisasi yang bersangkutan. Bagaimana suatu organisasi bekerja akan dipengaruhi oleh persaingan. Hal tersebut disebabkan oleh adanya keinginan pada tiap-tiap organisasi untuk menjadi organisasi yang unggul dalam hal kinerjanya (Apriliana & Nawangsari, 2021).

Dikarenakan kemampuan masing-masing karyawan berbeda-beda, kinerja karyawan juga berbeda-beda. Sistem kompensasi perusahaan tempat karyawan bekerja sangat berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan, kompensasi yang tidak sesuai sangat berpengaruh pada peningkatan karyawan, begitu juga jika kompensasi yang tidak sesuai sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, dampaknya kinerja karyawan kurang maksimal. Dengan demikian, memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, jika karyawan diberi tugas yang sesuai dengan keahliannya, mereka akan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan sukses. Jika perusahaan dapat menempatkan pekerjaan sesuai dengan fungsinya, kondisi kerja karyawan dapat berjalan sesuai dengan harapan perusahaan. Penerapan tugas yang sesuai dengan keahlian karyawan harus dilakukan untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi yang tepat sasaran akan memberikan rasa puas sehingga bisa memaksimalkan kinerja setiap karyawan (Rizq, 2022). Dengan kompensasi yang cukup dan sesuai dapat menyelesaikan pekerjaan, maka karyawan akan bersemangat untuk menjalankan pekerjaannya dan berusaha untuk memecahkan masalah yang muncul didalam pekerjaan (Toni & Siagian, 2021).

Sebuah perusahaan yang menjual kain berkualitas dapat meningkatkan kinerja karyawannya untuk menghasilkan pakaian yang memenuhi standar kualitas tinggi. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu dapat mengontrol dan mampu meningkatkan produktivitas karyawannya saat mereka bekerja, sehingga produk yang mereka hasilkan sesuai dengan standar kualitas perusahaan. Sehingga Toko Garden Textile Jakarta harus dapat memberikan umpan balik dan penghargaan yang sesuai kepada karyawannya di berbagai divisi perusahaan. Karyawan akan merasa dihargai jika mereka mendapatkan penghargaan atau kompensasi, baik secara moneter maupun non-moneter, sesuai dengan hasil kerja mereka. Namun terkadang masih terjadi pemberian kompensasi yang tidak tepat waktu, beberapa bonus dan insentif yang belum terealisasi sepenuhnya, sehingga menyebabkan menurunnya semangat dan kepuasan kerja. Pemberian kompensasi baik finansial maupun non finansial, tunjangan, bonus dan insentif yang belum terealisasi tersebut diantaranya dapat

dilihat berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh ada beberapa fenomena-fenomena yang ada pada Toko Garden Textile Jakarta sebagai berikut.

Tabel 1.2 Data UMP DKI Jakarta pada tahun 2022-2024

No	Tahun	UMP Tingkat Pendidikan		UMP DKI Jakarta
		SMP	SMA	
1.	2022	Rp. 1.981.048	Rp. 2.870.914	Rp. 4.641.854
2.	2023	Rp. 2.341.855	Rp. 2.975.103	Rp. 4.901.798

Sumber: BPS Provinsi Jakarta

Berikut adalah gambar data UMP (Upah Minimum Provinsi) di daerah DKI Jakarta berdasarkan tingkat pendidikan pada tahun 2022 tingkat pendidikan SMP sebesar Rp 1.981.048 dan tingkat pendidikan SMA sebesar Rp 2.870.914. Kemudian pada tahun 2023 UMP tingkat SMP sebesar Rp 2.341.855 dan tingkat SMA Rp 2.975.103. Selanjutnya ada data UMP di daerah Jakarta hal ini sesuai dengan apa yang didefinisikan sebagai kebutuhan hidup layak (KHL) menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. KHL mencakup hal-hal seperti sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi, dan tabungan. Karena Jakarta adalah kota metropolitan, harga hidup di Jakarta lebih tinggi daripada di daerah Indonesia lainnya.

Pada tahun 2022, UMP Jakarta naik sebesar 5,1% dari tahun 2021 menjadi Rp 4.641.854. UMP Jakarta pada tahun 2023 mengalami kenaikan sekitar 5,6% menjadi Rp 4.901.798.

Toko Garden Textile merupakan salah satu toko kain yang mempunyai bahan kain yang berkualitas. Dimana barang yang ditawarkan yaitu barang import, jumlah karyawan yang ada pada Toko Garden Textile Jakarta yaitu sejumlah 40 orang karyawan. Untuk melihat kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dilihat pada tabel tersebut.

Tabel 1.3 Data Gaji Karyawan Sesuai Masa kerja

Jumlah Karyawan	Pendidikan		Lama nya Masa Kerja	Gaji Yang Diterima
	SMP	SMA		
40	5	35	1-2 Tahun	Rp 2.000.000 – 3.000.000
			3-5 Tahun	Rp 3.000.000 – 4.000.000
			5-10 Tahun	Rp 4.000.000 – 9.000.000

Sumber: Data Gaji Toko Garden Textile 2024

Berdasarkan data diatas banyak karyawan yang sudah lama bekerja di Toko Garden Textile Jakarta terdapat 10 karyawan yang bekerja selama 1-2 tahun, terdapat 10 karyawan yang sudah bekerja selama 3-5 tahun, terdapat 20 karyawan yang sudah bekerja 5-10 tahun. Pada data UMP diatas terdapat ketidaksesuaian karena gaji yang didapat karyawan toko garden textile tidak mencapai standar UMP Jakarta. Bahkan yang sudah bekerja selama 5 tahun masih belum mencapai UMP.

Pada dasarnya antar karyawan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda tergantung kepada sistem penilaian yang berlaku untuk seluruh karyawan. Kepuasan kerja adalah rasa emosional yang menyeluruh. Rasa emosional ini adalah hasil dari harapan, keinginan, permintaan, dan dorongan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Mereka dapat menyebabkan rasa seperti kesenangan, kepuasan, atau ketidakpuasan. Rasa emosional ini bergantung pada fakta bahwa karyawan mengetahuinya. Karena kepuasan kerja dan kesenangan dalam melakukan tugasnya berkorelasi dengan kinerja karyawan, keduanya dianggap sangat penting. Karena kepuasan kerja akan memotivasi karyawan, masalah ini harus ditangani dengan jelas karena pada dasarnya akan mencerminkan kinerja karyawan (Toni & Siagian, 2021).

Kepuasan kerja juga bisa mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, yang membantu perusahaan mencapai tujuannya. Sangat penting bagi karyawan untuk merasa puas dengan pekerjaan suatu organisasi karena organisasi merupakan faktor yang paling penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan pada organisasi. Moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan kerja tinggi harus dibangun untuk memastikan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka (Bahagia & Putri, 2021). Fenomena pada kepuasan kerja yaitu karyawan Toko Garden Textile tidak ditempatkan sesuai dengan keahliannya, tidak adanya kesempatan untuk maju oleh karyawan untuk meningkatkan kemampuannya. Maka dari itu karyawan kurang

merasa puas terhadap pekerjaannya yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Berdasarkan pada fenomena diatas Toko Garden Textile Jakarta memiliki masalah pada kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Permasalahan tersebutlah yang membuat penjualan dan kinerja karyawan menurun, dalam fenomena ini kompensasi finansial dan kepuasan kerja sangat erat kaitannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena jika pemberian kompensasi finansial terhadap karyawan lancar dan ditempatkan sesuai dengan keahlian maka akan membangkitkan semangat kerja karyawan.

Beberapa peneliti sebelumnya terkait penelitian yang serupa menerangkan bahwa kompensasi finansial dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Parsidi, 2021), (Permana et al., 2021), dan (Jaenab, 2021) dari beberapa peneliti terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu peneliti memilih topik ini untuk meneliti pada objek yang berbeda pada peneliti sebelumnya.

Berdasarkan dari latar belakang, peneliti memiliki ketertarikan guna melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KEPUSAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO GARDEN TEXTILE JAKARTA”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Toko Garden Textile Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Garden Textile Jakarta?
3. Apakah secara simultan terdapat pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Garden Textile Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dikaji dalam penelitian ini :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Toko Garden Textile Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Garden Textile Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Toko Garden Textile Jakarta

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa ini akan bermanfaat bagi dua komponen utama yang akan datang.

1. Manfaat Teoritis

Bisa memperluas pengetahuan dan perspektif dengan menerapkan teori sumber daya manusia untuk meningkatkan kompensasi dan kepuasan kerja, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Selain itu, diharapkan bahwa penelitian ini akan bermanfaat bagi pihak-pihak berikut:

a. Bagi Perusahaan

untuk membantu menyelesaikan masalah atau mempertimbangkan ketika membuat keputusan tentang upaya kinerja karyawan.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna.

c. Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, terutama mahasiswa yang mengambil prodi manajemen.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penelitian, batasan masalah, sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini membahas teori tentang kompensasi finansial, indikator kompensasi finansial, kepuasan kerja, dan indikator kepuasan kerja. Ini juga mencakup kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan penelitian sebelumnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini membahas desain dan langkah-langkah penelitian serta model konseptual dan prosedur penelitian, serta pengoperasian variabel, lokasi penelitian, dan teknik pengambilan sampel dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil organisasi atau perusahaan, hasil analisis data, dan hasil penelitian dibahas dalam bab ini.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas kesimpulan dan saran dalam sebuah penelitian.

