

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang dikelola atau dioperasikan perorangan maupun secara bersama-sama. Dalam menjalankan aktivitas suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang diperlukan karena dapat mendorong berkembangnya pengetahuan tentang bagaimana menggunakan berbagai sumber daya lain yang dimiliki perusahaan untuk mencapai kondisi yang optimal. Tanpa adanya peran sumber daya manusia suatu sistem tidak akan dapat berjalan meskipun ada beberapa faktor yang diperlukan yang dapat menjalankan sistem tersebut, karena sumber daya manusia merupakan penggerak yang menentukan berfungsinya suatu sistem. Mengingat keberadaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting, maka setiap perusahaan harus melakukan upaya yang berbeda-beda untuk mencapai tujuan bisnisnya. Kehati-hatian diberikan untuk memperhatikan sumber daya manusia untuk mencapai kedudukan yang lebih tinggi dari segi faktor lainnya (Firdaus & Maryono, 2022).

Manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia harus melaksanakan tugasnya. Pengelolaan yang baik diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi karyawan sehingga pekerjaannya memenuhi standar dan mencapai tujuan perusahaan. (Mawadati *et al.*, 2020). Manusia selalu berperan aktif dan paling dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena manusia menjadi

perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan (Dewi & Agustina, 2021).

Perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja dan perilaku karyawan perusahaan tersebut. Di era globalisasi saat ini, salah satu tantangan yang dihadapi perusahaan adalah bersaing secara cepat dan aman guna mencapai hasil yang memuaskan (Tampubolon dan Sagala, 2020). Kehadiran karyawan harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan. Sebaliknya jika pegawai tidak dikelola dengan baik maka akan menimbulkan perasaan tidak nyaman sehingga menurunkan semangat kerja pegawai. Hal ini dapat berdampak pada keputusan seorang karyawan untuk mengundurkan diri (*turnover*) dari perusahaan (Jumiyati *et al.*, 2018).

Semua sektor kini harus memahami pentingnya sumber daya manusia, khususnya kinerja karyawan, agar mampu bersaing dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa penting bagi perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat memberikan dampak positif bagi berfungsinya perusahaan. (Fauziek dan Yanuar, 2021). Kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan perusahaan. Kinerja seorang karyawan yang baik akan berbanding lurus dengan hasil yang baik dalam mengembangkan bisnis perusahaan. Di sisi lain, kinerja yang buruk juga akan berdampak buruk bagi perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi kinerja karyawan dan prestasi yang baik di perusahaan (Paparang *et al.*, 2021).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan atau organisasi berusaha untuk meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan menerapkan metode terstruktur yang berbeda dalam program peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan harus melibatkan dan memantau karyawannya untuk mengembangkan potensi mereka sepenuhnya (Fajri *et al.*, 2022).

Karyawan akan lebih bahagia dalam bekerja jika didukung dengan berbagai kesempatan untuk meningkatkan keterampilannya. Di sisi lain, kebutuhan pegawai untuk mewujudkan cita-citanya juga semakin meningkat. Karyawan bekerja dengan harapan menerima gaji yang memenuhi kebutuhan tersebut. Dengan terpenuhinya harapan tersebut, maka akan berpengaruh pula terhadap kepuasan kerja seseorang karena merasa apa yang sudah dikerjakan dihargai oleh perusahaan (Purba *et al.*, 2019).

Seluruh perusahaan pasti menginginkan karyawan yang dapat memajukan perkembangan usahanya. Seiring berkembangnya zaman, industri otomotif merupakan salah satu industri yang sedang diutamakan pengembangannya karena memiliki peran besar terhadap perkembangan ekonomi (Yetri dan Rahmawati, 2020). Salah satunya adalah Showroom Hebo Car, bisnis otomotif yang memperjualbelikan mobil *second* serta menyediakan fasilitas lengkap seperti servis (bengkel), spare part, dan fasilitas lainnya. Showroom Hebo Car memiliki sekitar 40 karyawan. Berikut adalah data jumlah karyawan Showroom Hebo Car.

Tabel 1. 1 Data Karyawan

No	Divisi/Tim	Jumlah Karyawan
1	Administrasi	4 Karyawan
2	Bag. Leasing	4 Karyawan
3	Bag. Finance	4 Karyawan
4	Customer Service	8 Karyawan
5	Sales Promotion	10 Karyawan
6	Mekanik	10 Karyawan
	Total	40 Karyawan

Sumber: Showroom Hebo Car, 2024

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada 2 orang karyawan bagian Sales Promotion, 2 orang karyawan bagian Administrasi dan 1 orang mekanik, disimpulkan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan Showroom Hebo Car. Terdapat beberapa alasan yang disebutkan oleh karyawan, diantaranya adalah menurunnya kepuasan kerja berkaitan dengan kompensasi. Dimana mereka merasa kompensasi yang diberikan kurang sesuai dengan tanggung jawab yang dipikul karyawan sehingga hal tersebut berdampak juga pada rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Pembayaran bonus atau insentif juga terkadang mengalami keterlambatan menyebabkan mereka jadi kurang bersemangat dalam menjalani pekerjaan. Hal lain yang menyebabkan ketidakpuasan kerja ialah terkait rekan kerja. Terdapat beberapa rekan kerja yang tidak bisa diajak kerja sama dengan baik. Komunikasi tidak terjalin dengan baik antara beberapa karyawan menyebabkan terjadinya miskomunikasi.

Dengan adanya keterlambatan pembayaran serta jumlah kompensasi yang tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan karyawan, maka hal tersebut akan

berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tersebut. Kepuasan kerja merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh karyawan ketika bekerja. Jika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, maka akan mengganggu kinerja mereka hingga menimbulkan keputusan untuk meninggalkan pekerjaan demi mencari pekerjaan yang lebih baik lagi akan diambil sebagai jalan keluar bagi karyawan yang bersangkutan (Kumbara, 2018).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang sudah dilakukan mereka. Apabila karyawan menganggap pemberian kompensasi tidak memadai prestasi dan motivasi kerja, maka kepuasan kerja mereka akan menurun (Kenelak *et al.*, 2016). Berikut adalah data terkait kompensasi yang diterima oleh karyawan Hebo Car.

Tabel 1. 2 Kompensasi Karyawan Showroom Hebo Car

Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)	Gaji Pokok	Bonus
Administrasi	4	Rp3.500.000	Rp 500.000
Bag. Leasing	4	Rp3.500.000	Rp 500.000
Bag. Finance	4	Rp3.500.000	Rp 500.000
Customer Service	8	Rp3.250.000	Rp 400.000
Sales Promotion	10	Rp2.750.000	Rp 400.000
Mekanik	10	Rp3.000.000	Rp 400.000
Jumlah	40		

Sumber : Hebo Car, 2024

Dilihat dari tabel tersebut, gaji yang diterima karyawan Showroom Hebo Car berkisar dari Rp 3.000.000,- hingga Rp 3.500.000,- dan bonus yang bisa didapatkan karyawan setiap bulannya berkisar Rp 400.000,- hingga Rp 500.000,-.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Showroom Hebo Car)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang terbentuk di atas, maka yang menjadi rumusan masalahnya adalah sebagai berikut.

1. Apakah Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Showroom Hebo Car?
2. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Showroom Hebo Car?
3. Apakah Kepuasan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Showroom Hebo Car?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Showroom Hebo Car;
2. untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Showroom Hebo Car;
3. untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Showroom Hebo Car.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini bagi peneliti sendiri ialah mendapatkan pengalaman dalam melakukan penelitian terkait Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan bagi peneliti lain yaitu dapat sebagai bekal ilmu pengetahuan dan wawasan di masa yang akan datang dalam meningkatkan tingkat Kinerja karyawan yang disebabkan oleh Kepuasan Kerja dan Kompensasi.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan atau pertimbangan kepada Pimpinan Showroom Hebo Car dalam meningkatkan tingkat Kinerja Karyawan yang disebabkan oleh Kepuasan Kerja dan Kompensasi.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulis membagi penelitian ini menjadi 3 bab untuk mempermudah pemahaman. Berikut ini adalah ide-ide utama yang dibahas dalam setiap bab:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan terkait latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisannya.

BAB 2 TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori yang menjadi dasar dalam menyelesaikan penelitian serta beberapa penelitian terdahulu sebagai acuan dasar teori dan analisis.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan terkait lokasi penelitian, jenis dan sumber data, termasuk data demografi dan sampel, serta prosedur dan metode pengumpulan dan analisis data. Jumlah sampel yang dapat dianalisis serta prosedur dan teknik yang digunakan.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi tentang gambaran umum penelitian, pengujian dan hasil analisis data, pembatasan analisis data dan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang telah disebutkan dalam rumusan masalah.

BAB 5 PENUTUP

Bab ini meringkas pembahasan bab-bab sebelumnya dalam sebuah kesimpulan penelitian serta saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat guna membantu manajemen perusahaan dalam mengoptimalkan sistem kerja.