

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas SDM nya, karena individu yang kompeten dan berkinerja baik akan memudahkan tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya yang tepat memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, seperti yang diketahui, kinerja karyawan adalah komponen penting dalam suatu perusahaan, (Lucky *et al*, 2022).

Kinerja yang tinggi tidak mudah dicapai karena kinerja terjadi apabila perusahaan dapat menyediakan lingkungan kerja yang dapat memotivasi karyawan untuk terus tumbuh dan mengasah keterampilan dan kemampuan mereka secara optimal sehingga mereka dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan (Sudiatmike *et al*, 2023). Kinerja merupakan jumlah tugas yang dilakukan oleh karyawan suatu perusahaan sesuai dengan tugas mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Sutrisno dkk, 2022).

Mangkunegara (2019) menjelaskan bahwa kinerja mencerminkan keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas hasil pekerjaannya.

Berdasarkan dari observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa masih ada karyawan yang memiliki kinerja kurang baik. Hal ini disebabkan adanya wabah Covid-19 sehingga berdampak pada omset perusahaan yang pada akhirnya pengurangan karyawan. Hal ini diperkuat dengan adanya tabel data kinerja, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan

Kategori	Periode									
	2020	%	2021	%	2022	%	2023	%	2024	%
	Jumlah		Jumlah		Jumlah		Jumlah		Jumlah	
Sangat Baik	5	10%	4	9%	6	12%	5	10%	8	16%
Baik	17	34%	12	26%	11	22%	10	20%	12	24%
Cukup	14	28%	16	34%	15	31%	17	34%	10	20%
Kurang	14	28%	15	32%	17	35%	18	36%	20	40%
Total	50	100%	47	100%	49	100%	50	100%	50	100%

Sumber Data : HRD Fajar Toserba Luragung, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terjadi konsisten naik pada kategori kurang periode 2020 sampai dengan 2024. Presentase dengan kategori kurang tertinggi terjadi pada tahun 2024 sebesar 40%. Sedangkan untuk kategori baik terjadi konsistensi penurunan selama periode 2020-2024, penurunan terendah terjadi pada tahun 2023 sebesar 20%. Hal ini diakibatkan karena adanya masa promosi jabatan yang mana gaji tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, serta pemberian gaji yang tidak tepat waktu sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun, lingkungan kerja yang kurang sehat dimana masih terdapat senioritas antar karyawan, sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan serta kurangnya penghargaan dari pimpinan.

Adapun klasifikasi penilaian kinerja dan unsur penilaian pada Toserba Fajar Luragung, diantaranya:

Tabel 1.2
Klasifikasi Nilai

Nilai Mutu	Bobot	Kualitas
A	90-100	Sangat Baik
B	70-80	Baik
C	50-60	Cukup
D	30-40	Kurang

Unsur Penilaian	1. Sasaran Kerja Karyawan: motivasi, disiplin, penyesuaian diri, inisiatif, memahami tugas, kualitas dan kuantitas. 2. Perilaku Kerja: tanggung jawab, kerja sama, pemecahan masalah dan pengambilan Keputusan
-----------------	---

Sumber: HRD Fajar Toserba Luragung, 2024

Selain daripada itu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pemberian kompensasi. HRD Fajar Toserba Luragung menjelaskan bahwa penurunan kinerja ini disebabkan adanya kebijakan promosi jabatan yang diberikan dimana pemberian kompensasi tidak sesuai dengan jabatan yang diberikan, serta pemberian gaji yang tidak tepat waktu. Kompensasi sendiri diadakan agar karyawan dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Perusahaan memberikan kompensasi sebagai bentuk apresiasi atau penghargaan atas apa yang telah diberikan kepada karyawan. Sedangkan menurut Yurianto *et al* (2021) Kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang, barang, baik secara langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi yang ada pada Fajar Toserba meliputi: Gaji, Tunjangan, BPJS Kesehatan, Tunjangan Hari Raya (THR).

Hal ini sejalan dengan temuan yang dilakukan Herawati *et al* (2021) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan, serta temuan Muqtafin *et al* (2024) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbanding terbalik pada penelitian yang dilakukan oleh Elsera & Ciamas (2021) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta temuan yang dilakukan oleh Marlius & Pebrina (2022) bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sifat individu, dan setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang mereka miliki. Akibatnya, tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang meningkat seiring dengan semakin banyak

aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan mereka, dan sebaliknya. Kepuasan kerja pada penelitian ini menurut HRD dilihat dari aspek lingkungan kerja dimana masih terdapat senioritas antar karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang berhubungan dengan faktor fisik maupun psikologis (Sudiatmike *et al*, 2023). Kepuasan kerja sangat penting bagi suatu perusahaan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti perilaku malas, tekun, atau produktif. Perilaku manusia ini ditentukan oleh motif atau kebutuhan diri yang berkaitan dengan keadaan dan peran dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Hasil penelitian sebelumnya mengenai kepuasan kerja yang dilakukan oleh Fauza & Kristianti (2023) bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Octavianti & Hamni (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan temuan Putra *et al* (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain dengan memberikan kompensasi, dan memastikan kepuasan kerja karyawan, faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah motivasi. Pada perusahaan Fajar Toserba Luragung penurunan kinerja karyawan disebabkan karena kurangnya penghargaan dan apresiasi dari pimpinan, sehingga menyebabkan karyawan kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi dalam diri seseorang yang timbul akibat adanya perasaan, jiwa dan emosi sehingga dapat menimbulkan dorongan untuk melakukan suatu tindakan yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan atau tujuan (Mujanah, 2020). Jika seorang karyawan memiliki motivasi yang baik, maka akan berdampak positif pada situasi kerja dan dapat menciptakan sikap yang positif di antara sesama karyawan, sikap ini nantinya akan memperkuat karyawan untuk meningkatkan kinerja yang optimal.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jamalia *et al* (2023) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta temuan yang dilakukan oleh Marlius & Pebrina (2022) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta temuan yang dilakukan oleh (A. T. Putra *et al.*, 2022) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Inkonsistensi pada penelitian sebelumnya menjadikan celah penelitian ini dalam mengisi gap penelitian. Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah Fajar Toserba Luragung Kabupaten Kuningan sebagai kebaruan dari penelitian ini. Maka penelitian ini diberi judul: *“Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Fajar Toserba Luragung”*.

1.2. Rumusan Masalah

Permasalahan merupakan antara apa yang seharusnya dengan apa yang senyatanya, antara apa yang diperlukan dengan apa yang tersedia. Oleh karena itu penulis melakukan pembatasan yang jelas dan spesifik dari permasalahan diatas yang ingin dituju nantinya, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Fajar Toserba Luragung?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Fajar Toserba Luragung?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Fajar Toserba Luragung?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Fajar Toserba Luragung?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian dirumuskan sebagai kalimat pernyataan yang kongkret dan jelas tentang apa yang akan diuji. Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maka penulis merumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Fajar Toserba Luragung.
2. Mengatahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Fajar Toserba Luragung.
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Fajar Toserba Luragung.
4. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Fajar Toserba Luragung.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan beberapa kegunaan dan manfaat, antara lain:

1. Manfaat Praktis

Penelittian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan untuk membantu dalam memaksimalkan peran kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karryawan.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi bukti empiris serta dapat menjadi sebuah bahan informasi dan sebagai referensi tambahan bagi peneliti dimasa yang akan datang.