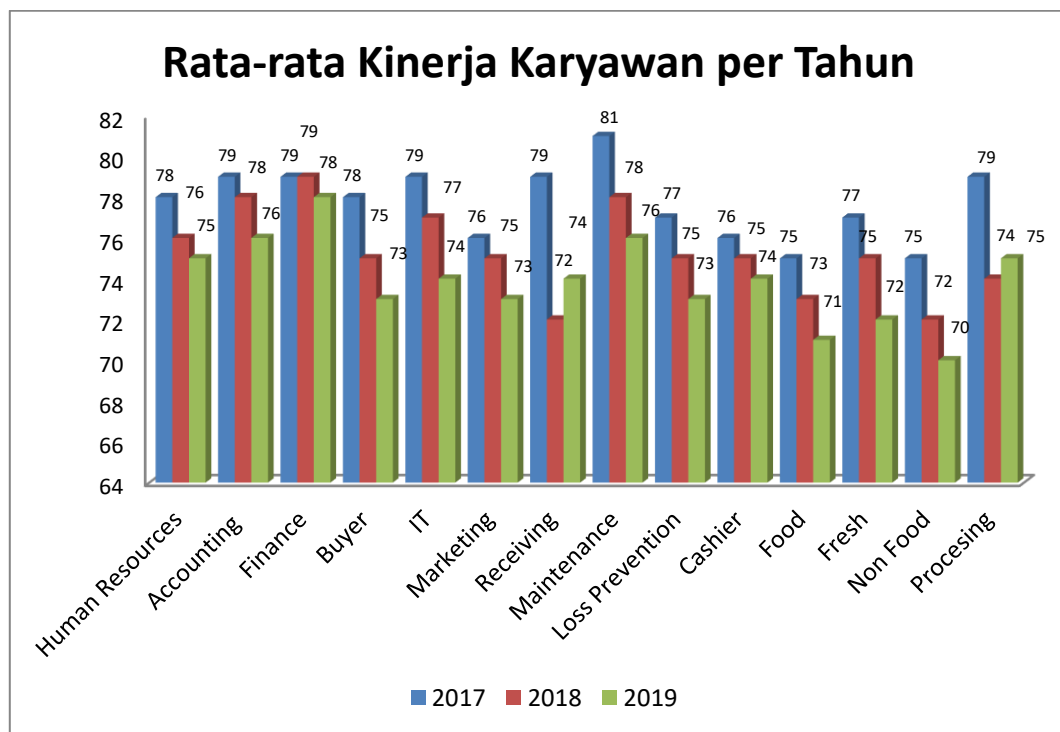


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dari data pra penelitian yang diperoleh dari bagian *Human Resources* perusahaan terdapat data kinerja karyawan Brastagi Supermarket dari tahun 2017 sampai 2019 yang dapat dilihat dari kualitas output sesuai deskripsi pekerjaan karyawan yang menjadi dasar penilaian kinerja setiap tahun.



Gambar 1.1 Rata-rata kinerja Karyawan Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan Tahun 2017– 2019

Untuk mencapai kinerja terbaik, maka karyawan harus mencapai kepuasan kerja terlebih dahulu, sehingga karyawan dapat dengan nyaman dan senang dalam melakukan pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Salah

satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari *turnover* karyawan. Dari data pra penelitian yang didapat dari bagian *Human Resources* perusahaan tersaji data persentase *turnover* karyawan Brastagi Supermarket selama tahun 2017 sampai tahun 2019 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Persentase *Turnover* Karyawan Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan
Tahun 2017 - 2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	<i>Turnover</i>
2017	253	8	8	253	3,16%
2018	253	10	10	253	3,95%
2019	253	12	12	253	4,74%

Sumber: HR Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan 2020

Dari tabel 1.1 menunjukkan persentase *turnover* karyawan yang meningkat dari tahun 2017 sampai tahun 2019. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *turnover* karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan. *Turnover* karyawan yang tinggi menggambarkan loyalitas karyawan bekerja yang rendah di perusahaan yang dipengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan karyawan sangat penting bagi perusahaan, sehingga pimpinan perlu memperhatikan agar dapat meminimalisir *turnover* karyawan. Kondisi ini tentunya dapat menghambat pencapaian kinerja perusahaan. Dalam mencapai kepuasan kerja karyawan maka akan dipengaruhi motivasi kerja, kompensasi dan budaya organisasi.

Setiap orang dalam kehidupannya membutuhkan motivasi untuk dapat mencapai mimpi dan harapannya. Begitu juga dengan tenaga kerja, mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi tuntutan organisasi, namun juga untuk memenuhi kebutuhan dan hasrat mereka sebagai individu. Karyawan yang termotivasi tentunya

akan dapat bekerja dengan baik dibandingkan karyawan yang tidak termotivasi. Motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan dalam bekerja. Data pra penelitian yang didapat dari bagian *Human Resources* perusahaan tersaji data persentase absensi karyawan Brastagi Supermarket selama tahun 2019 sebagai berikut.

Tabel 1.2
Absensi Karyawan Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan tahun 2019

Bulan	Izin	Sakit	Alpa	Jumlah Absensi
Januari	5	3	2	10
Februari	5	5	3	13
Maret	3	7	4	14
April	7	7	2	16
Mei	6	8	3	17
Juni	3	3	5	11
Juli	2	9	4	15
Agustus	4	5	7	16
September	6	8	3	17
Oktober	6	7	2	15
November	9	6	2	17
Desember	6	8	4	18
Rata-rata				14.91

Sumber: HR Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan 2020

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah diuraikan, maka Peneliti akan meneliti lebih lanjut tentang “**Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan.**”

1.2 Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Rata-rata kinerja karyawan Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan mengalami penurunan dari tahun 2017 ke tahun 2019.
2. Jumlah *turnover* karyawan Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan yang cenderung meningkat dari tahun 2017 sampai tahun 2019.
3. Jumlah absensi karyawan Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan yang cenderung meningkat tiap bulannya di tahun 2019.
4. Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan setiap tahunnya memberikan kesempatan kepada setiap divisi untuk memilih calon terbaiknya bersaing mendapatkan penghargaan sebagai karyawan terbaik, namun hal ini dianggap tidak adil karena hanya karyawan tetap saja yang dapat mengikuti kompetisi tersebut.
5. Sebagian karyawan Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan menyatakan rendahnya insentif dan tidak adanya kepastian tanggal pembayaran sering dikeluhkan oleh karyawan serta insentif yang masih belum memadai.
6. Tindakan supervisor yang terus melakukan *monitoring* kerja, *reward* dan *punishment* yang belum tepat akan menurunkan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan yang akhirnya akan menurunkan kinerja karyawan yang bersangkutan.

7. Budaya organisasi Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan yang selalu mengadakan *briefing* dan rapat bulanan namun tidak didukung dengan karyawan yang aktif didalamnya.