

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Setiap karyawan pasti pernah mengalami capek dan bosan dalam menjalani rutinitas kerja tiap hari. Semakin banyak tugas dan tanggungjawab yang diberikan, target yang harus dicapai, sering kali menjadi beban sehingga karyawan tidak dapat memaksimalkan kinerjanya dengan baik. Pemberian kompensasi yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja dalam diri seorang karyawan. Semakin mengingkatnya semangat kerja dari karyawan, maka akan meningkatkan produktifitas kerjanya, hal ini akan memberi keuntungan bagi perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan secara kualitas sesuai dengan standard yang telah ditentukan berdasarkan tanggungjawab yang diberikan perusahaan. Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa hal diantaranya adalah kurangnya pengetahuan seputar pekerjaan yang terkadang membuat penilaian kinerja menjadi kurang baik, hal ini dapat disebabkan karena karyawan yang malas bertanya tentang jobdesk yang diberikan kepada atasan ataupun rekan kerja, sehingga dapat mengakibatkan complain ketika melayani konsumen.

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan jika ingin meningkatkan kinerja karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan kompensasi karyawan dapat memaksimalkan produktivitas kerjanya. Kompensasi yang sering diberikan oleh Alfamart untuk meningkatkan kinerja karyawannya dapat berupa intensif, salah satu nya adalah dimana karyawan yang berhasil menawarkan dan menjual produk tertentu dengan jumlah target minimal yang ditentukan oleh perusahaan dalam jangka waktu seminggu akan mendapat intensif berupa uang mulai dari Rp. 100.000 – Rp. 1.500.000, program ini berupa promo mingguan yang terdiri dari 6 produk tertentu

yang memiliki potongan harga, promo ini biasa disebut dengan PSM (Promo Spesial Mingguan).

Salah satu indikator yang sangat berpengaruh dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja adalah ketepatan waktu yang merupakan salah satu aspek penting dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan. Permasalahan yang sering dialami oleh seorang karyawan adalah ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan, sehingga pekerjaan yang lainnya terbengkalai. Pekerjaan yang terbengkalai sangat bertentangan dengan kebiasaan karyawan Alfamart yang selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga dapat mengurangi complain dari konsumen.

Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Pengembangan karir juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berarti pengembangan karir dapat menjadi umpan balik yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan harapan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dimasa yang akan datang. Selain itu dengan adanya program pengembangan karir yang diberikan perusahaan, akan mengurangi resiko karyawan untuk berhenti kerja serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pengembangan karir dapat diterima oleh karyawan salah satunya adalah karena memiliki prestasi kerja yang baik sehingga dapat melandasi seluruh aktifitas pengembangan karir.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Produktivitas dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.”**

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut.

1. Bagaimanakah pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.
2. Bagaimanakah pengaruh produktivitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.
3. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

4. Bagaimanakah pengaruh kompensasi, produktivitas, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

1.3. Tinjauan Pustaka

1.3.1. Pengertian kompensasi

Menurut (Nurcahyo, 2015) Segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka adalah kompensasi, yang harus adil dan sesuai dengan harapan mereka sehingga mereka dapat puas dengan pencapaian mereka dan tujuan strategis bisnis.

1.3.2. Indikator kompensasi

Menurut Simamora (2015:445) indikator kompensasi adalah :

Upah dan Gaji, Insentif , Tunjangan, Fasilitas .

1.3.3. Pengertian Produktivitas

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:334), Produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok individu untuk menciptakan produk dan jasa dalam waktu tertentu atau sesuai dengan rencana.

1.3.4. Indikator Produktivitas

Menurut Edy Sutrisno (2017), indikator produktifitas antara lain Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu, dan Efisiensi.

1.3.5. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Sutrisno (2017:165) Pengembangan karir adalah peningkatan diri sendiri dengan tujuan mencapai tujuan karir. Pengembangan karir menunjukkan bahwa bisnis atau kelompok kepemimpinan telah membuat strategi terlebih dahulu tentang bagaimana memajukan karir pekerja saat mereka bekerja.

1.3.6. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan (2012:31), indikator pengembangan karir terdiri dari atas : Pendidikan , Pelatihan, Mutasi, Promosi jabatan, dan Masa kerja.

1.3.7. Pengertian Kinerja

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan seseorang atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sejalan dengan kekuasaan

dan tanggung jawab mereka yang terpisah untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah, melindungi moral dan etika, dan tidak melanggar aturan.

1.3.8. Indikator Kinerja

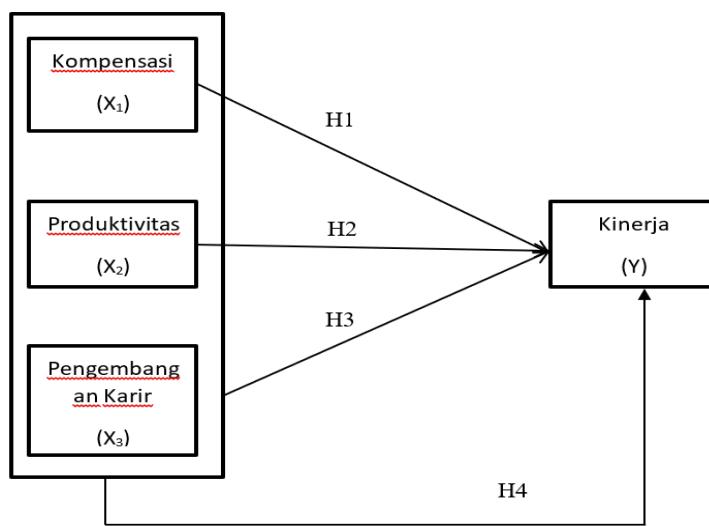
Menurut Robbins (2016:260) ada enam indikator kinerja yaitu :

Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, dan Kemandirian.

1.3.9. Teori Pengaruh

Pada penelitian sebelumnya (Asmayana), dengan judul **Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Makasar** telah didapatkan hasil penelitian bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan. Teori pengaruh lainnya adalah **Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tritanadi Cabang Tuasan Medan**, penelitian oleh (Ayu Nadia) dengan hasil penelitian, secara Simultan telah diambil kesimpulan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PDAM Tritanadi Cabang Medan. Pada produktivitas juga telah dibahas sebelumnya oleh (Bakdiyanto) dengan judul **Pengaruh Produktivitas dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Agung Bersinar Motor (MOKAS) Klatten** dengan hasil yg signifikan bahwa produktivitas berpengaruh pada kinerja karyawan.

1.4. Kerangka Konseptual



1.5. Hipotesis Penelitian

H₁ : Kompensasi berpengaruh pada Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

H₂ : Produktivitas berpengaruh pada Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

H₃ : Pengembangan Karir berpengaruh pada Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

H₄ : Kompensasi, Produktivitas, dan Pengembangan Karir berpengaruh pada Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.