

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam kehidupan dunia bisnis yang dinamis dan penuh persaingan, yang menjadi salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh perusahaan adalah menjaga stabilitas pendapatan serta memastikan seluruh elemen internal berjalan secara optimal, terkhusus dalam hal kinerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia dapat digunakan menjadi aset strategis yang sangat menentukan tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian kinerja organisasi dan memberikan daya saing perusahaan di pasar global (Armstrong dan Taylor, 2021). Dikarenakan oleh itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dimanfaatkan secara optimal dan efektif. Dengan pengelolaan yang optimal akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan dicerminkan melalui kualitas pelayanan yang tinggi, efisiensi kerja dan keberhasilan dalam mencapai target sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.

Secara etimologis, kinerja diadaptasi dari istilah *job performance* atau *actual performance*, yang menggambarkan tingkat pencapaian hasil kerja individu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2011). Secara konseptual, kinerja menggambarkan perilaku atau tindakan nyata yang ditunjukkan oleh individu saat melaksanakan tugas yang menjadi kewajibannya. Perilaku ini bersifat dapat diamati dan dinilai oleh pihak lain sebagai dasar untuk menilai sejauh mana individu tersebut menjalankan pekerjaannya secara efektif. Menurut Hasibuan (2016), secara umum, kinerja mencerminkan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang

individu sebagai bentuk pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, sesuai dengan tanggung jawab dan peran yang telah ditetapkan dan didasari oleh keterampilan, pengalaman pribadi serta kesungguhan dalam bekerja. Dengan demikian, perusahaan harus mampu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2005), bahwa tingginya kinerja karyawan merupakan cerminan keberhasilan manajemen dalam mengelola atau memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga kinerja karyawan dapat menjadi elemen penting dalam menentukan arah perusahaan dan keberlangsungan perusahaan.

Dengan demikian, pentingnya kinerja karyawan juga berpengaruh terhadap produktivitas dan stabilitas pendapatan perusahaan. Ketidakstabilan pendapatan ini merupakan hal yang sedang dirasakan oleh perusahaan Tipsy Tales Group. Berikut disajikan data mengenai target penjualan perusahaan Tipsy Tales Group.

Tabel 1.1 Data Penjualan Tipsy Tales Group

Tahun	Target penjualan yang ditetapkan (dalam satuan Miliar)	Realisasi penjualan (dalam satuan Miliar)	Keterangan
2022	8,4	9	Terealisasi
2023	48	34,9	Tidak terealisasi
2024	77,4	70,9	Tidak terealisasi

*Tabel 1.1 Data Penjualan 1*

Sumber data: Data laporan keuangan

Dari tabel 1.1 dapat membuktikan bahwa terdapat kenaikan signifikan terhadap target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan, hal ini sejalan dengan

bertambahnya cabang yang dibuka. Dimana pada tahun 2022 masih terdapat dua cabang, tahun 2023 terdapat tujuh cabang dan tahun 2024 terdapat 12 cabang. Meskipun kenaikan target penjualan berbanding lurus dengan bertambahnya cabang yang dibuka namun pada tahun 2023 sampai tahun 2024 karyawan toko belum berhasil merealisasikan sasaran penjualan yang telah ditentukan perusahaan. Ketidakcapaian target penjualan selama 2 tahun mengidentifikasi adanya masalah yang memicu penurunan pendapatan perusahaan.

Dengan ketidaktercapainya target penjualan yang telah disepakati sebelumnya oleh perusahaan dapat diakibatkan karena tidak optimalnya kinerja karyawan selama jam kerja berlangsung yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Rachman dan Sumartik (2024) ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat berdampak langsung terhadap performa karyawan serta ketercapaian target organisasi. Pada penelitian Gilman et al. (2023) dinyatakan bahwa kompensasi mampu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika pemberian kompensasi dianggap adil, komitmen kerja serta produktivitas kerja karyawan akan lebih optimal. Pada perusahaan Tipsy Tales, kompensasi yang diberikan berupa gaji pokok, insentif lembur, insentif target penjualan bulanan, tunjangan hari raya dan tunjangan akhir tahun. Pada Tipsy Tales Group, pemberian gaji pokok pada karyawan toko masih jauh dibawah UMK (Upah Minimum Kota/Kabupaten) yang berlaku. Pemberian insentif lembur Rp. 10.000 per jam untuk lembur di bawah jam 00:00 dan Rp 30.000 per jam di atas 00:00 serta insentif target bulanan yang didapatkan karyawan toko sebesar 15% dari 0,4% target penjualan bulanan yang telah ditetapkan. Untuk mendapatkan tunjangan hari raya

karyawan harus menyelesaikan masa *probation* selama 3 bulan di mana hal ini tidak sejalan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016 yang berisi bahwa pengusaha berkewajiban memberikan Tunjanga Hari Raya (THR) keagamaan kepada setiap karyawan yang sudah bekerja selama sebulan penuh atau lebih. Kewajiban ini diberlakukan bagi seluruh karyawan yang bekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) ataupun perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Berdasarkan prasurvei yang sudah dilakukan, terdapat data sebagai berikut:

Tabel 1.2 Prasurvei Mengenai Kompensasi

Pertanyaan	Karyawan yang memilih Ya	Karyawan yang memilih Tidak
Apakah perusahaan memberikan gaji pokok yang sesuai dengan harapan karyawan toko?	20	22
Apakah insentif target bulanan yang diberikan oleh perusahaan mampu memenuhi harapan karyawan toko?	17	25

*Tabel 1.2 Prasurvei Kompensasi 1*

Sumber data: Prasurvei mengenai kompensasi

Dari tabel 1.3 Hasil tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat kepuasan yang rendah terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan, disebabkan oleh gaji pokok yang diterima belum sesuai dengan ekspektasi mereka. Dan sebagian besar karyawan merasa tidak puas dengan insentif terget bulanan yang telah diberikan oleh perusahaan. Hasil ini diperkuat oleh wawancara yang dilaksanakan kepada beberapa karyawan toko terdapat ketidakpuasan terhadap gaji pokok yang diterima, dimana kebutuhan karyawan

tidak dapat terpenuhi dengan gaji pokok yang diterima oleh karyawan serta butuh waktu yang lama untuk mendapatkan kenaikan gaji pokok. Serta dilakukan pemotongan gaji pokok ketika terjadi kesalahan dalam bekerja sehingga karyawan tidak mendapatkan gajinya secara utuh.

Selain kompensasi, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh perlakuan perusahaan terhadap karyawannya, termasuk dalam aspek keterlibatan kerja (*employee engagement*) (Amstrong & Taylor, 2020). Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa *employee engagement* dapat diartikan sebagai kondisi di mana karyawan menaruh perhatian penuh secara jasmani, pikiran dan perasaannya pada pekerjaan mereka. Karyawan yang merupakan *engaged* akan menunjukkan loyalitas, produktivitas serta kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga, perusahaan mampu mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia yang baik guna mengelola dan memanfaatkan karyawan secara optimal. Ulrich (2017) menekankan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang produktif dan tepat sasaran bukan hanya mendorong kinerja individual dan tim namun dapat berdampak langsung pada peningkatan performa perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan hal tersebut, dilakukan penyebaran prasurvei untuk mengetahui tingkat *employee engagement* karyawan toko Tipsy Tales Group dengan data berikut:

Tabel 1.3 Prasurvei Mengenai *Employee Engagement*

Pertanyaan	Karyawan yang memilih Ya	Karyawan yang memilih Tidak
Apakah anda sebagai store keeper dapat menikmati pekerjaan anda selama jam kerja berlangsung?	19	23
Apakah anda sebagai karyawan toko memiliki semangat kerja tinggi ketika jam kerja berlaku?	15	27

Tabel 1.3 Prasurvei *Employee Engagement I*

Sumber data: kuesioner prasurvei

Berdasarkan tabel 1.4 diketahui bahwa mayoritas karyawan toko merasa tidak dapat menikmati pekerjaannya selama jam kerja berlangsung dan mayoritas karyawan toko kurang memiliki semangat bekerja yang tinggi selama menjalankan pekerjaannya. ketidakpuasan yang dialami karyawan toko mampu menekan keterlibatan karyawan selama bekerja serta menurunnya kinerja karyawan.

Dari pemaparan yang dijelaskan dilihat bahwa kurang puasnya karyawan toko terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan rendahnya *employee engagement* karyawan yang tentunya dapat berdampak pada turunnya kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sari & Fauzi (2024) menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana memberikan kompensasi yang layak serta besar kepada karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan. Pada kajian Nordianto dan Irbayuni (2024) membuktikan hubungan *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki ikatan emosional, kognitif dan fisik d

cenderung berorientasi pada peningkatan kualitas kerja yang menghasilkan produktivitas dan efisiensi kerja.

Pada penelitian ini, ditemukan kesenjangan penelitian (*research gap*) yaitu dimana kompensasi dapat berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diteliti oleh Haeruddin dkk (2023). Namun pada penelitian Rianda dan Winarno (2022) membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan secara parsial. Terdapat perbedaan hasil penelitian pada variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, pada penelitian yang dilakukan oleh Abadi (2024) bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun pada hasil teliti Ferdiawan dkk (2024) menyatakan *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan di PT Jasa Angkasa Semesta.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dijabarkan, peneliti mencoba mengidentifikasi, mendeskripsikan dan menganalisis permasalahan dengan mengambil judul penelitian “**Pengaruh Kompensasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Toko Tipsy Tales Group**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dapat didasarkan oleh uraian latar belakang maka dapat ditarik rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan toko di Perusahaan Tipsy Tales Group?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan toko di Perusahaan Tipsy Tales Group?

### **1.3 Tujuan**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Toko Tipsy Tales Group.
2. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Toko Tipsy Tales Group.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan memberikan bermanfaat dan membantu beberapa pihak antara lain sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil teliti ini diharapkan mampu menjadi tambahan informasi, tambahan wawasan pengetahuan dan tambahan referensi bagi pembaca yang ingin melakukan penelitian pada variabel kinerja karyawan, kompensasi dan *employee engagement*.

#### 2. Manfaat Praktis

##### 1. Bagi peneliti

Hasil penelitian dapat sebagai implementasi pemahaman ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia yang diharapkan mampu sebagai penunjang dalam penerapan ilmu sumber daya manusia (SDM) khususnya hal-hal berakitan dengan kinerja karyawan, kompensasi dan *employee engagement*.

##### 2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian diharapkan dapat dipergunakan untuk masukan, sumbangan ide pemikiran atau bahan pengambilan keputusan bagi perusahaan.

### 3. Bagi Lembaga

Diharapkan hasil penelitian ini mampu digunakan bagi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur sebagai acuan dalam mengembangkan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.