

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semua perusahaan yang dibangun dengan motif positif mempunyai peluang tinggi guna bertahan atau melanjutkan meraih keuntungan. Bagaimanapun untuk mencapai tujuan, diperlukan tenaga kerja yang handal serta sumber daya yang kuat. Yang paling utama yaitu adanya sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia merupakan komoditas terpenting perusahaan. Daya saing perusahaan yang semakin meningkat berdampak pada tersedianya talenta untuk berkontribusi pada keberhasilan pekerja. Oleh karena itu, mempertahankan pekerja terampil adalah masalah yang signifikan bagi bisnis.

Upaya Inisiatif ini harus efektif dalam memotivasi atau mendorong orang untuk bekerja. Indikator paling kritis bagi sebuah perusahaan dalam menjalankan bisnis adalah produktivitas kerja para pekerjanya. Karena semakin tinggi output tenaga kerja perkerja suatu organisasi, semakin besar pula total pendapatan yang diperoleh organisasi tersebut. Produktivitas kerja karyawan tidak dapat muncul begitu saja. Karyawan membutuhkan segala dukungan baik secara internal maupun eksternal. Secara umum, perusahaan dapat memberi penawaran terbaik bagi pekerja produktif untuk mempertahankannya. Karena jika hal itu tidak terjadi, pekerja mungkin memutuskan untuk berhenti dari perusahaan untuk mencari posisi yang lebih menarik. Kehilangan seorang pekerja itu seperti hilangnya keuntungan perusahaan.

Setiap bisnis dapat mempertimbangkan untuk melakukan upaya tertentu untuk meningkatkan dan mempertahankan efektivitas karyawan dalam memenuhi

tujuan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memberikan kompensasi yang cukup untuk menghasilkan pekerja yang terampil. Kompensasi sebagaimana didefinisikan adalah segala sesuatu yang dianggap setara (Mangkunegara, 2015: 83). Pekerja menerima kompensasi sebagai pertukaran kontribusinya kepada perusahaan (Rivai, 2015: 714). Apresiasi dalam bentuk penghargaan kepada karyawan merupakan hal yang luar biasa. Kompensasi dapat mengambil berbagai bentuk. Kompensasi mencakup lebih daripada upah atau gaji (Ferdinand dan Riyani, 2018). Upah atau gaji lebih berfokus pada imbalan uang, kompensasi mencakup gaji moneter dan nonmoneter.

Kompensasi bisa meningkatkan semangat pekerja terhadap pekerjaan dan juga menciptakan persaingan di antara rekan kerja untuk menjadi yang terbaik sehingga mendapatkan gaji yang cukup dari perusahaan. Ketika perusahaan memberikan kompensasi yang layak, secara tidak langsung karyawan pastinya termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan bersemangat. Selain kompensasi, perusahaan harus memperhatikan komitmen karyawan. Komitmen karyawan membangun kepercayaan diri. Secara general, komitmen mengacu pada derajat atau pengabdian seseorang terhadap karir yang mereka pilih. Emosi yang baik dan bermakna yang ditunjukkan melalui seseorang yang diteruskan ke suatu tujuan disebut sebagai komitmen dan nilai-nilai sehubungan dengan keterlibatannya dalam mencapai sesuatu (Arman, 2015). Seorang karyawan yang berkomitmen akan melakukan segala upaya untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan kemampuan terbaiknya dengan berpegang pada disiplin diri, serta hasil pekerjaan yang lebih baik.

Komitmen afektif dapat dilihat sebagai motivasi perilaku yang berasal dari rasa hubungan dengan pekerjaan seseorang. Orang-orang akan menindaklanjuti komitmen dan pekerjaan mereka meskipun tidak memenuhi syarat secara

keuangan. Keterikatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain kompensasi dan komitmen, perusahaan harus mempromosikan keterlibatan karyawan. Partisipasi pekerja adalah suatu pengertian yang bersumber dari penghargaan ekstrintik, khususnya pekerja memiliki pilihan dan bertindak untuk kepentingan terbaik institusi (Yudiani, 2017). Karyawan dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi adalah mereka yang benar-benar berkomitmen dan bersemangat dengan pekerjaannya.

Pekerja yang terlibat dalam pekerjaannya akan menerima situasi baru (Bakker, 2017). Keterikatan kerja pekerja didefinisikan sebagai pekerja yang benar-benar terlibat, mampu meningkatkan kehadiran dan kinerja mereka (keterlibatan fisik, kognitif, dan emosional) menghasilkan produktivitas penuh dan aktif. Keterikatan kerja karyawan dikonseptualisasikan sedemikian rupa oleh Khan yang menyoroti bagaimana karyawan yang terlibat dapat melakukan banyak upaya karena mereka sangat kuat (Bakker, 2017).

PT Sentra Bumi Nirwana Sidoarjo memahami nilai dari kompensasi, komitmen, dan keterlibatan kerja untuk kinerja karyawan. Manajemen PT Sentra Bumi Nirwana Sidoarjo telah mengadopsi metode untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kompensasi, komitmen, dan keterlibatan kerja. Kinerja karyawan, di sisi lain, sejauh ini buruk. Hal ini dapat diamati dalam beberapa cara, salah satunya adalah kinerja target penjualan rumah yang terus menurun. Peneliti melakukan penelitian untuk melaksanakan pengujian pada pengaruh kompensasi, komitmen, dan keterlibatan kerja untuk kinerja karyawan di PT Sentra Bumi Nirwana Sidoarjo.

1.2 Rumusan Masalah

Penulis memakai rumusan masalah untuk penelitian sebagai berikut:

1. Di PT Sentra Bumi Nirwana Sidoarjo, secara parsial apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi?
2. Di PT Sentra Bumi Nirwana Sidoarjo, secara parsial apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen?
3. Di PT Sentra Bumi Nirwana Sidoarjo, secara parsial apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh keterlibatan kerja?
4. Di PT Sentra Bumi Nirwana Sidoarjo, secara simultan apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, komitmen, dan keterlibatan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Penulis memutuskan tujuan dari melakukan penelitian yaitu untuk:

1. Mengetahui di PT Sentra Bumi Nirwana Sidoarjo, secara parsial pengaruh untuk kinerja karyawan oleh kompensasi.
2. Mengetahui di PT Sentra Bumi Nirwana Sidoarjo, secara parsial pengaruh untuk kinerja karyawan oleh komitmen.
3. Mengetahui di PT Sentra Bumi Nirwana Sidoarjo, secara parsial pengaruh untuk kinerja karyawan oleh keterlibatan kerja.
4. Mengetahui di PT Sentra Bumi Nirwana Sidoarjo, secara simultan pengaruh untuk kinerja karyawan oleh kompensasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian yang dilakukan memiliki manfaat antara lain sebagai berikut:

A. Manfaat teoritis

Secara teknis, penulis menawarkan keuntungan dalam hal memperoleh informasi atau keahlian baru di industri untuk kerja lapangan.

B. Manfaat praktis

1. Bagi peneliti: penulis mendapatkan informasi dan keahlian baru di bidang tersebut untuk proyek penelitian sebagai hasil dari penelitian yang telah selesai dilakukan.
2. Bagi kampus: sebagai bahan referensi untuk studi masa depan tentang subjek dengan MSDM.
3. Bagi perusahaan: diharapkan di sini bahwa studi akan memberikan kontribusinya dari pemikiran sebagai penilaian yang memungkinkan perenungan dan strategi yang memajukan bisnis properti, khususnya di bidang SDM.