

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan dan menjadi prioritas utama, karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama jalannya perusahaan. Perusahaan tidak akan dapat optimal kinerjanya apabila tidak memiliki karyawan yang kompeten, punya keahlian, dan berdedikasi tinggi terhadap keinginan perusahaan. Di dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu bersaing dalam menghadapi kemajuan zaman.

(Premisari & Furwanto, 2022) Mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu komponen penting dalam perusahaan. Untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang baik, maka diperkukan lah suatu pengelolaan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia yang baik dalam perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dalam pengelolaan dan kegiatan usahanya ditunjukkan dengan penerapan manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan dan promosi perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik juga memberikan hasil yang baik bagi karyawan. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan. Hal ini ada kaitannya dengan kinerja karyawan yang mempengaruhi stabilitas perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai

oleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan harus memusatkan pada penciptaan kondisi yang mendukung profesionalisme dan kepuasan kerja karyawannya, dengan profesionalisme dan kepuasan kerja tersebut bisa mereka dapatkan jika mereka benar-benar yakin terhadap diri mereka secara dalam cara bekerja serta melakukan kinerjanya. Semakin baik profesional,kinerja mereka maka semakin besar pula rasa kepuasan mereka terhadap kerja yang telah mereka selesaikan.

(Zulkipli, 2022) Mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses bagaimana mengatur atau menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup sumber daya manusianya agar dapat menunjang aktivitas organisasi, adanya manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi setiap organisasi dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi secara efektif, produktif serta efisien untuk mencapai tujuan.

(Anika Amelia, Khoirul Ardani Manurung, 2022) Mengemukakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pemecahan berbagai masalah dalam lingkup karyawan, pekerja-pekerja, manajer dan pekerja lainnya untuk dapat mendukung kegiatan sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, manajer harus memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

(Susan, 2019) Mengemukakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

(Johan Hursepuny , Sita Dewi , Tania Rizki, 2021) Mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dari perilaku kerjanya sesuai tugas dan tanggung jawabnya sebagai bentuk kesuksesan dalam melaksanakan aktivitas kerja di suatu organisasi.

(Ismawati & Rialmi, 2022) Mengemukakan kinerja adalah suatu hasil dari pekerjaan yang telah selesai dan dicapai oleh individu juga sekelompok pegawai pada sebuah organisasi yang sinkron atas tanggung jawab serta tidak melanggar aturan atau bertentangan dengan moral. Kinerja merupakan pencapaian pegawai ketika melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya

(Sanjaya, 2021) Mengatakan bahwa Kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan

Kinerja karyawan menjadi landasan yang sesungguhnya bagi perusahaan karena tanpa kinerja karyawan maka tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan tidak dapat dicapai. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan permasalahan dan tugas-tugas yang dibebankan oleh suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi perusahaan. Karena Kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan.

(Edward Mandala, Desmayeti Arfa, Agus Sujono, Dewi Sulistiani, Ilmu Pemerintahan, Sosiologi, 2022) Mengemukakan Profesionalisme adalah Profesionalisme merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang harus dimiliki sebagai seorang tenaga.

(Herry Kurniawan, 2022) Mengemukakan Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Usaha perjalanan wisata merupakan salah satu sarana yang dibutuhkan oleh pengguna jasa sebagai perantara antara pelanggan dengan pihak sarana transportasi. sekarang ini cukup banyak wisatawan yang melakukan perjalanan dengan menggunakan pesawat udara agar dapat mempersingkat waktu sampai ditempat tujuan dan untuk mendapatkan pelayanan yang memuaskan.

Keberadaan karyawan yang memiliki etos kerja yaitu profesional, semangat kerja, dedikasi yang tinggi terhadap PT AWR Group Bukittinggi serta dapat menjalin rasa kekeluargaan antar sesama karyawan mutlak sangat diperlukan. Karena pemberian kepuasan kerja PT AWR Group Bukittinggi umum yaitu berupa kompensasi (Bonus) dan Dengan pemberian kompensasi tersebut, dapat tercapainya kinerja kerja dan kepuasan yang tinggi sesuai harapan perusahaan.

Fenomena yang terjadi di PT AWR Group Bukittinggi karena ada rasa kepuasan dari karyawan terhadap perusahaan dan disiplin terhadap perusahaan, yaitu optimalnya partisipasi dan dorongan dari perusahaan dalam meningkatkan kinerja, salah satunya pemberian kompensasi berupa bonus perjalanan jika perjalanan disaat hari lebaran dan hari libur lainnya. Dalam Bentuk Intensif yang diberikannya intensif pada karyawan yang tidak ada cuti atau libur dalam satu bulan dan memberikan kontribusi pada perusahaan

yang sangat penting. Kepuasan yang sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dirasakan sesuai dengan pekerjaan dan pengorbanan yang telah dilakukan. Permasalahan gaji pada AWR Group Bukittinggi tidak ada permasalahan karena gaji yang diberikan sudah tepat pada waktunya, di mana gaji yang diberikan kepada para karyawan juga berbeda sesuai dengan jabatan dan kinerjanya. Kondisi kinerja karyawan PT AWR Group Bukittinggi fluktuatif dikarenakan karyawan terkadang tidak dapat memenuhi target perusahaan. Ada kalanya target perusahaan bersifat standar namun ada kalanya target perusahaan sangat tinggi. Tingginya target perusahaan tersebut terkadang tidak mampu dipenuhi oleh karyawan PT AWR Group Bukittinggi. Mereka tidak mampu bekerja sesuai target perusahaan. Selain itu, dinamika kerja akhir-akhir ini selalu menanamkan suatu sikap dimana individu harus memiliki kedisiplinan dalam hal ketepatan waktu dalam bekerja, maupun dalam menyelesaikan tugas yang dijalani. Pentingnya kemampuan individu dalam bekerja secara tepat waktu bertujuan agar perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan.

Kinerja yang baik akan tercipta bila didukung dengan adanya profesional, kompensasi PT AWR Group Bukittinggi yang sesuai, sehingga para karyawan akan merasakan kepuasan kerja, lebih nyaman perasaannya dalam penyelesaian tugas yang dikerjakan. Pengerjaan tugas yang dibebankan kepada karyawan dengan tuntutan yang tinggi dan karyawan mampu untuk menyelesaikannya, tentunya hal tersebut akan diberikan kompensasi (Bonus) untuk profesional dan kinerja karyawan dalam penyelesaian tugas yang dikerjakan. Pada akhirnya kondisi tersebut akan menimbulkan kepuasan kerja.

Tabel 1. 1
Absensi Karyawan PT Awr Group Bukittinggi
Bulan Oktober 2022

No	Nama	Jumlah Hari Kerja	%	No	Nama	Jumlah Hari Kerja	%
1	WILLY JUNIALDI	27	100%	21	THORIQ AKBAR	24	88%
2	JASRUL	27	100%	22	SEPTI NUR AINI	27	100%
3	RAHMADHIAN PUTRA	26	96%	23	HANIFA KAMILA	27	100%
4	KHAIRA	27	100%	24	EFRIZAL	24	88%
5	ISKA LAISMEN	27	100%	25	DEBBY ANANDA	27	100%
6	AHAMAD GANDI SARPO DAYA	27	100%	26	SILVIA SAFITRI	27	100%
7	YONA JESSICA	27	100%	27	MULYADI	27	100%
8	ERIK FEBRIANTOS	25	92%	28	FIKRI ROLA	27	100%
9	ANDRI	27	100%	29	SALMA KEMALA	26	96%
10	HENDRI SALMAN	27	100%	30	FAKHRUL ROZI	26	96%
11	SUHENDRIZAL	27	100%	31	NIA RAMADHANI	24	88%
12	DEFRIANTO	27	100%	32	RIHHADATUL AISY	24	88%
13	ARDIANTO PRAKOSO	27	100%	33	ANNISA RAHMA	27	100%
14	ENDRAWAN	27	100%	34	SEPTIAWAL	24	88%
15	MUHAMMAD PANJI PRATAMA	27	100%	35	HABIB YUDHA	26	96%
16	HADI MUSTOFA	25	92%	36	ANDHIKA HENSA	27	100%
17	RESTU ILAMAN CHAN	27	100%	37	HENDRIAWAN	26	96%
18	SYAMSUL BAHRI	27	100%	38	ULFA ZADKIA MARDIANTO	27	100%
19	AMY SYAFITRI	24	88%	39	AMANDA PUTRI	25	92%
20	NADIA ANJELY	27	100%	40	BULAN AISYAH	27	100%

Sumber: PT AWR Group Bukittinggi

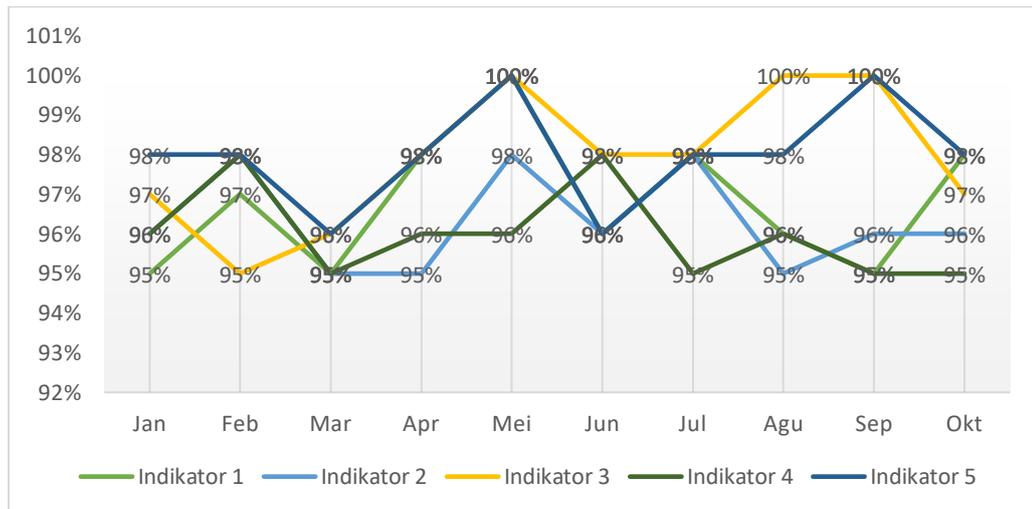
Dari tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang masuk kerja atau hadir cukup tinggi 100% dan 88 % yang terendah. Dari data tersebut kita dapat melihat bahwa terjadinya peningkatan dan penurunan persentase absensi disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya adalah Profesionalisme, Kedisiplinan, Tanggung Jawab dan Inisiatif pada karyawan itu sendiri. Naik turunnya absensi karyawan disebabkan karenanya kurang profesionalisme.

Tabel 1. 2
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Awr Group
Periode Januari s/d Oktober 2022

No	Indikator	Target	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ag s	Se p	Ok t
1	Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.	95% -100 %	95 %	97 %	95 %	98 %	100 %	96 %	98 %	96 %	95 %	98 %
2	Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.	95% - 100 %	96 %	98 %	95 %	95 %	98 %	96 %	98 %	95 %	96 %	96 %
3	Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.	95% - 100 %	97 %	95 %	96 %	98 %	100 %	98 %	98 %	100 %	100 %	97 %

4	Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.	95% - 100%	96%	98%	95%	96%	96%	98%	95%	96%	95%	95%
5	Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.	95% - 100%	98%	98%	96%	98%	100%	96%	98%	98%	100%	98%

Sumber: PT AWR Group Bukittinggi



Sumber: PT AWR Group Bukittinggi

Pada tabel 1.2 ada beberapa indikator kerja dari berbagai unit pada PT AWR Group Bukittinggi. Target untuk penilaiannya pun dari angka 95% - 100%, data diatas dapat kita lihat bahwa kinerja karyawan pada PT AWR Group Bukittinggi cukup baik namun hanya beberapa indikator saja yang mencapai target. Dari beberapa indikator dapat dilihat bahwa persentasi pencapaian yang terendah dalam melakukan pengumpulan data kinerja atas rencana aksi belum dilakukan secara berkala, hal ini disebabkan oleh kurangnya ketelitian karyawan dalam pengumpulan data kinerja atas rencana aksi. Salah satu potensi yang mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja nya adalah kompensasi, bagaimana profesionalisme yang ada diperusahaan dan yang terpenting adalah kinerja karyawan.

(Agus Ali, 2022) Mengemukakan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja peserta didik untuk menggunakan atau mengaplikasikan kecakapan baru yang diperoleh.

(Dini Andriani Nasution, 2022) Mengemukakan bahwa kinerja merupakan keadaan yang menggambarkan pegawai dalam sebuah organisasi. Didalam pengertian

kinerja tersebut mengabaikan bagus atau tidaknya seorang pegawai dalam bekerja karena pengertian kinerja pada dasarnya merupakan suatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Dengan demikian dapat memunculkan kinerja yang baik dan atau kinerja yang kurang baik.

(Rofiq Noorman Haryadi, aDenok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, 2022)

Mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Manik & Bancin, 2022) Mengemukakan bahwa kinerja adalah Hasil yang diraih individu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya secara keseluruhan diperiode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh komunitas individu dalam suatu industry dapat juga disebut kinerja.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dalam kajian-kajian manajemen Sumber daya manusia banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Profesionalisme Karyawan PT AWR Group Bukittinggi yang masih sangat kurang menyebabkan penilaian kinerja karyawan tidak mencapai target.
2. Kurang optimalnya kinerja karyawan PT AWR Group Bukittinggi dapat dilihat dari banyaknya presentasi pencapaian yang tidak mencapai target.
3. Pengaruh profesionalisme yang belum optimal dilihat dai sering terjadinya kelalaian dalam merekap data.

4. Kepuasan kerja karyawan PT AWR Group Bukittinggi masih rendah dapat dilihat dari penilaian kinerja karyawan yang masih banyak tidak mencapai target.
5. Kompensasi yang masih kurang berdampak pada profesionalisme karyawan yang tidak efektif.
6. Ketelitian karyawan dalam mengelola data masih sangat rendah dilihat dari persentasi penilaian yang jauh belum mencapai target.
7. Tidak semua karyawan memiliki profesionalisme yang tinggi dalam melalukan kerjanya dilihat dari kehadiran rata-rata setiap bulan mengalami penurunan.
8. Karyawan PT AWR Group Bukittinggi belum menerapkan ketepatan waktu yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat dilihat dari penilaian indicator kinerja yang masih belum mencapai target.
9. Tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan masih rendah dilihat dari penilaian kinerja karyawan yang belum mencapai target.
10. Totalitas Karyawan perusahaan masih rendah.

1.3 Batasan Masalah

Melihat luasnya ruang lingkup yang akan dibahas serta keterbatasan waktu dan agar penelitian ini lebih fokus tidak menyimpang dari apa yang diharapkan, maka penulis membatasi permasalahan yang ada dengan Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y), Variabel Indenpenden yaitu Profesioanlisme (X1), Kompensasi (X2). Variabel terikat dengan Kepuasan Kerja (Z) dan sebagai variabel intervening pada PT AWR Group Bukittinggi.

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah tersebut dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja PT AWR Group Bukittinggi?
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT AWR Group Bukittinggi?
3. Bagaimana pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan PT AWR Group Bukittinggi?
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT AWR Group Bukittinggi?
5. Bagaimana Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT AWR Group Bukittinggi?
6. Bagaimana pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening PT AWR Group Bukittinggi?
7. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening PT AWR Group Bukittinggi?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengestimasi.

1. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja PT AWR Group Bukittinggi.
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT AWR Group Bukittinggi.

3. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan PT AWR Group Bukittinggi.
4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT AWR Group Bukittinggi.
5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT AWR Group Bukittinggi.
6. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening PT AWR Group Bukittinggi.
7. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening PT AWR Group Bukittinggi.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai Bahan pertimbangan dalam pengembangan PT AWR Group Bukittinggi dengan memperhatikan Profesionalisme, dan Kompensasi (Bonus,Upah,Itensif) agar meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja agar menciptakan karyawan yang berkualitas.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

3. Bagi Penulis

Sebagai Implementasi ilmu Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.