

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pandemi virus Corona telah menyerang berbagai sektor industri di dunia, salah satunya industri ritel. Perusahaan fashion di seluruh dunia telah ditutup sementara karena pemerintah berupaya mencegah penyebaran virus Corona (COVID-19). Bisnis fashion tahun ini dilaporkan mengalami penurunan hingga 30%. Menurut laporan *Business of Fashion* dan perusahaan konsultan *McKinsey & Company*, mensurvei ada 1.400 perusahaan profesional fashion, yang akan mengalami penurunan hingga 40%. Survei juga melaporkan 80% perusahaan diantaranya akan mengalami kesulitan keuangan pada tahun ini. Serta sebagian akan mengalami kebangkrutan jika toko harus tetap tutup. Banyak karyawan perusahaan fashion yang dirumahkan sementara dan banyak diantaranya mengalami kesulitan ekonomi. Toko fashion terpaksa ditutup karena virus Corona membuat investor dan konsumen takut keluar rumah (Detik Finance, 2020)

Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (Aprindo) melaporkan, penjualan ritel turun hingga 98%. *Ritel department store* terutama yang menjual produk fashion paling terdampak karena di masa penanganan virus Corona karena masyarakat lebih banyak mencari kebutuhan pangan (Kumparan Bisnis, 2020). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) juga dilakukan oleh perusahaan-perusahaan yang terkena dampak pandemi

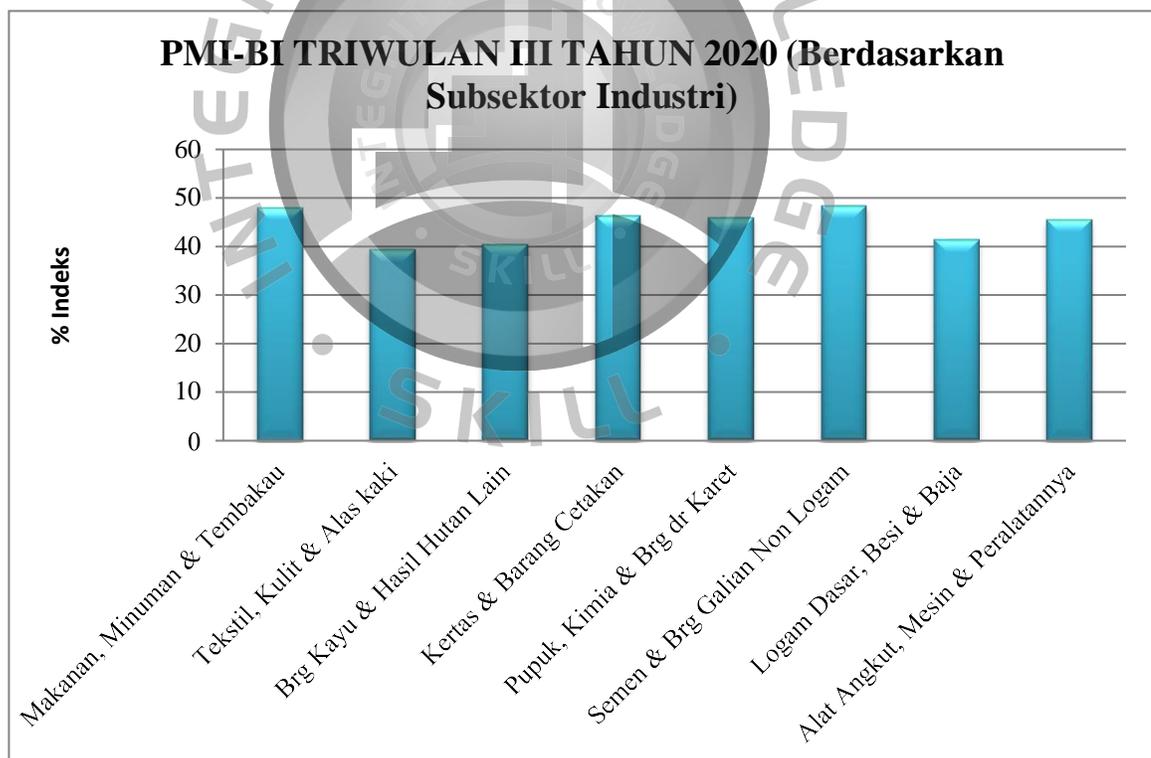
virus Corona (Warta Ekonomi, 2020). Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) mencatat jumlah pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) dan dirumahkan akibat virus corona tembus 3,05 juta orang. Angka itu merupakan data per 27 Mei 2020 (CNN Indonesia, 2020).

Menurunnya daya beli dan keinginan masyarakat dalam membeli produk fashion mendorong hancur sektor industri ini terlebih disaat masa pandemi ini, banyak perusahaan memilih jalan terakhir dengan mengakhiri nasib para pekerja. Pemutusan hubungan kerja (PHK) pun tidak terhindarkan, termasuk sejumlah *brand* di bawah naungan MAP Group yakni Sogo, Seibu hingga Galeries Lafayette. Selama pandemi Covid-19 berlangsung, tercatat ada beberapa perusahaan yang sudah melakukan PHK, seperti Sogo. Sogo yang sudah dikenal dengan produk-produk berkelas atas ini dikabarkan melakukan PHK terhadap 2.500 pekerjanya. Kemudian, PT Matahari Department Store Tbk (LPPF) sepanjang tahun 2020 membukukan rugi bersih senilai Rp 616,60 miliar. PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk setidaknya sebanyak 13 gerai ditutup karena penurunan penjualan akibat pandemi Covid-19. Aksi ini dilakukan sejak akhir Maret 2020 lalu (CNBC Indonesia, 2020)

Serikat Pekerja di bawah MAP Group mengaku mendapatkan ketidakadilan. Pasalnya, badai PHK menerpa brand ritel di bawah MAP Group yakni Sogo, Seibu hingga Galeries Lafayette. Menurut Onny Assad yang merupakan Ketua Bidang Hukum Serikat Pekerja Industri Ritel Indonesia kepada CNBC Indonesia mengatakan

di Sogo saja sebanyak 2.500 karyawan sudah mendapatkan potongan gaji sepihak. Dari sisi pendapatan, perusahaan ini juga membukukan hasil yang tidak mengesankan. Laba bersih perusahaan turun hingga 99% pada 6 bulan pertama tahun ini dibandingkan dengan periode yang sama tahun 2019 (CNBC Indonesia, 2020).

Berdasarkan Prompt Manufacturing Index Bank Indonesia (PMI-BI) bila dibandingkan dengan sektor industri lainnya sektor industri tekstil memiliki nilai indeks persen terendah yaitu 39,43%. PMI-BI adalah sebuah indikator yang menyediakan gambaran umum mengenai kondisi sektor Industri



Gambar 1.1 PMI-BI Triwulan III Tahun 2020

Sumber: Kementerian Perindustrian

Fenomena ini memunculkan persoalan bagi perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang tersisa sehingga menghasilkan kinerja maksimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai (Koesmono, 2005). *Employee Performance* merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Mardiyanti, Utami, & Prasetya, 2018). Menurut Nurcahyani & Adnyani (2016), *Employee Performance* adalah seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang (Lumentut & Dotulong, 2015). Menurut Afrida, Sunuharyo, & Astuti (2014), Pemberian kompensasi pada karyawan merupakan salah satu cara dari perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, semangat kerja dan kepuasan kerja hal ini disebabkan adanya berbagai aspek yang harus dipertimbangkan dalam penetapan rancangan pemberian kompensasi, baik dari sudut pandang perusahaan maupun dari sudut pandang karyawan. Bagi perusahaan, pemberian kompensasi merupakan faktor biaya yang dianggap dapat mengurangi laba. Sedangkan bagi karyawan, kompensasi adalah alat penjaga kelangsungan hidup yang dapat

menentukan status sosial dalam masyarakatnya. Pemberian kompensasi yang efektif diharapkan dapat menambah nilai kepuasan karyawan sehingga memacu karyawan untuk selalu bekerja dengan lebih baik (Darma & Supriyanto, 2017).

Menurut Simamora dalam (Afrida et al., 2014), komponen-komponen kompensasi terbagi dalam bentuk Kompensasi Langsung (*direct compensation*) dan komponen tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*), meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung seperti kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana orang itu bekerja.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja dapat dipenuhi secara maksimal. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila *Job Satisfaction* sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna (Koesmono, 2005). *Job Satisfaction* dinilai sebagai situasi emosional yang terkait dengan penilaian positif atau negatif dari pengalaman kerja (Nawab & Bhatti, 2011).

Membahas kinerja karyawan (*employee performance*) tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Kinerja karyawan akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi mendukung sekali. Salah satu variabel yang dimaksud adalah Motivasi (Koesmono, 2005). Motivasi dan harapan karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai membuat karyawan bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi bagi karyawan (Nurchayani & Adnyani, 2016).

Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai (Murty & Hudiwinarsih, 2012). *Motivation* dan *Job Satisfaction* memiliki pengaruh yang besar terhadap *employee performance* dan juga organisasi, studi tentang hubungan antara kedua variabel ini tidak dapat disangkal menjadi topik yang sangat penting dan sangat menarik untuk studi dan penelitian lebih lanjut (Prof.S.K.Singh, 2011)

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Motivation*, *Financial Compensation* dan *Non Financial Compensation* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan Tetap Sektor Industri Fashion

Retail Pada level Store Staff Bagian Operasional di Jakarta ditengah Pandemi Corona).”

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Berikut adalah ruang lingkup penulis dalam melakukan penelitian :

1. Penelitian yang dilakukan penulis merupakan modifikasi dari penelitian sebelumnya yaitu “*The Effect Of Financial Compensation and Non Financial Compensation on Employees Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable*” (Mardiyanti et al., 2018) dan “*The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction to Employee Performance PT. Bank XYZ (Persero) TBK*” (Sudiardhita et al., 2018).
2. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Motivation*, *Financial Compensation* dan *Non Financial Compensation* ketiga variabel tersebut dipilih menjadi variabel independen karena dapat memberi dampak yang nyata kepada variabel dependen. Variabel dependen yang terkait dengan variabel independen yaitu *Employee Performance*. Terdapat pula Variabel *Intervening* yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel *Intervening* dalam penelitian ini adalah *Job Satisfaction*.

- Objek penelitian ini ditujukan untuk karyawan tetap pada level store staff bagian operasional yang bekerja pada sektor industri fashion retail di Jakarta. Penelitian ini akan mengukur tingkat *Employee Performance* melalui sisi *Job Satisfaction*, *Motivation*, *Financial Compensation* dan *Non Financial Compensation* selama karyawan bekerja.

1.3 Identifikasi Masalah

Pandemi virus Corona membuat banyak perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berbagai sektor terkena imbas dari pandemic virus Corona ini terutama sektor ritel fashion akibat penutupan tempat-tempat publik untuk mencegah penyebaran COVID-19. Fenomena ini membuat perusahaan mengalami banyak kerugian.

Untuk mengatasi hal ini perusahaan harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang tersisa sehingga menghasilkan kinerja maksimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi *Employee Performance*, untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja dapat dipenuhi secara maksimal. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah *Motivation*, *Financial Compensation*, *Non Financial Compensation* dan *Job Satisfaction*,

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka terbentuk masalah-masalah pokok dalam karya ilmiah ini, yaitu :

1. Apakah *Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* karyawan tetap level store staff bagian operasional pada sektor industri fashion retail di Jakarta?
2. Apakah *Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* tetap level store staff bagian operasional pada sektor industri fashion retail di Jakarta?
3. Apakah *Financial Compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* karyawan tetap level store staff bagian operasional pada sektor industri fashion retail di Jakarta?
4. Apakah *Financial Compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* tetap level store staff bagian operasional pada sektor industri fashion retail di Jakarta?
5. Apakah *Non Financial Compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* karyawan tetap level store staff bagian operasional pada sektor industri fashion retail di Jakarta?

6. Apakah *Non Financial Compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* tetap level store staff bagian operasional pada sektor industri fashion retail di Jakarta?
7. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* tetap level store staff bagian operasional pada sektor industri fashion retail di Jakarta?
8. Apakah *Job Satisfaction* memediasi hubungan antara *Motivation* dan *Employee Performance* pada karyawan tetap level store staff bagian operasional di sektor industri fashion retail di Jakarta?
9. Apakah *Job Satisfaction* memediasi hubungan antara *Financial Compensation* dan *Employee Performance* pada karyawan tetap level store staff bagian operasional di sektor industri fashion retail di Jakarta?
10. Apakah *Job Satisfaction* memediasi hubungan antara *Non Financial Compensation* dan *Employee Performance* pada karyawan tetap level store staff bagian operasional di sektor industri fashion retail di Jakarta?

1.5 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah bertujuan agar penulis menjadi lebih terarah sehingga mudah dipahami terkait dengan tujuan penelitian. Adapun pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi dengan lima variabel yaitu *Employee Performance*, *Job Satisfaction*, *Motivation*, *Financial Compensation* dan *Non Financial Compensation*.
2. Pembatasan dari segi responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap level store staff bagian operasional pada sektor industr fashion retail di Jakarta.

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisa pengaruh *Motivation* terhadap *Job Satisfaction* karyawan tetap level store staff bagian operasional pada sektor industri fashion retail di Jakarta.
2. Mengetahui dan menganalisa pengaruh *Motivation* terhadap *Employee Performance* tetap level store staff bagian operasional pada sektor industri fashion retail di Jakarta
3. Mengetahui dan menganalisa pengaruh *Financial Compensation* terhadap *Job Satisfaction* karyawan tetap level store staff bagian operasional pada sektor industri fashion retail di Jakarta

4. Mengetahui dan menganalisa pengaruh *Financial Compensation* terhadap *Employee Performance* tetap level store staff bagian operasional pada sektor industri fashion retail di Jakarta
5. Mengetahui dan menganalisa pengaruh *Non Financial Compensation* terhadap *Job Satisfaction* karyawan tetap level store staff bagian operasional pada sektor industri fashion retail di Jakarta
6. Mengetahui dan menganalisa pengaruh *Non Financial Compensation* terhadap *Employee Performance* tetap level store staff bagian operasional pada sektor industri fashion retail di Jakarta.
7. Mengetahui dan menganalisa pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* karyawan tetap level store staff bagian operasional pada sektor industri fashion retail di Jakarta
8. Mengetahui dan menganalisa pengaruh *Job Satisfaction* dalam memediasi hubungan antara *Motivation* dan *Employee Performance* pada karyawan tetap level store staff bagian operasional di sektor industri fashion retail di Jakarta
9. Mengetahui dan menganalisa pengaruh *Job Satisfaction* dalam memediasi hubungan antara *Financial Compensation* dan *Employee Performance*

pada karyawan tetap level store staff bagian operasional di sektor industri fashion retail di Jakarta

- 10.** Mengetahui dan menganalisa pengaruh *Job Satisfaction* dalam memediasi hubungan antara *Non Financial Compensation* dan *Employee Performance* pada karyawan tetap level store staff bagian operasional di sektor industri fashion retail di Jakarta

1.7 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manafaaat kepada pihak-pihak yang terlibat, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Akademik

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan wawasan baru mengenai hubungan antara *Motivation*, *Financial Compensation*, *Non Financial Compensation*, dan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk para akademis yang ingin meneliti lebih lanjut terkait kinerja karyawan

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna mengenai cara mengoptimalkan kinerja karyawan agar perusahaan ritel

fashion dapat terus berkembang dan beradaptasi di tengah pandemi corona ini.

3. Bagi Penulis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis mengenai *Employee Performance* dan faktor yang mempengaruhinya seperti, *Motivation*, *Financial Compensation*, *Non Financial Compensation* dan *Job Satisfaction*
2. Melalui penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan penulis dalam membuat karya ilmiah.

1.8 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan ini berisi paparan singkat atau garis besar dari karya ilmiah ini. Sistematika penulisan ini terdiri dari lima bagian yaitu:

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang uraian latar belakang dari penelitian yang dilakukan berdasarkan fenomena yang terjadi, ruang lingkup penelitian, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Bab ini menguraikan landasan teori-teori dari variabel-variabel penyusunan skripsi ini, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, model penelitian dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang objek, desain dan jenis penelitian, metode pengumpulan data serta metode analisis data.

BAB IV Analisa dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang deskripsi data terkait dengan objek penelitian, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang diambil dari hasil analisis penelitian dan saran yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian skripsi.