

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia kerja saat ini sangat penuh dengan persaingan ketat. Tidak hanya sesama pencari kerja, namun juga antar karyawan dalam sebuah perusahaan. Dimasa yang menuntut semua hal pekerjaan lebih cepat, membuat manusia juga harus lebih cepat berkembang dan beradaptasi dengan keadaan. Teknologi sudah menjadi barang pasti dalam membantu percepatan perkembangan manusia zaman sekarang.

Apapun profesinya, dimanapun lapangan pekerjaannya, teknologi adalah penunjang utama dalam memenuhi kebutuhan. Faktor lain selain teknologi adalah hasil dari pekerjaan yang akan menjadi motivasi seseorang untuk meningkatkan kemampuannya dalam pekerjaan. Dari mulai gaji, upah, insentif, bonus, tunjangan, adalah beberapa penyebutan untuk hal yang dikejar hampir setiap orang dengan pekerjaannya. Hal tersebut pula yang dapat memotivasi lebih seseorang dapat mengembangkan dirinya dalam dunia kerja.

Salah satu profesi yang sangat memacu seseorang untuk mendapatkan hasil sesuai dengan pekerjaannya yakni *sales*. Karena profesi tersebut selain para pekerja mendapatkan gaji pokok, ada juga berbagai jenis pendapatan dari profesi tersebut. Sebut saja komisi, bonus, bahkan insentif, tergantung peraturan perusahaan yang menaungi *sales* tersebut. Memiliki deskripsi pekerjaan yang mudahnya hanya menjual barang atau jasa, namun banyak celah untuk mendapatkan lebih banyak penghasilan jika dibandingkan dengan pekerjaan kantoran lainnya.

Terdapat beberapa jenis *sales*, seperti *Sales Direct*, *Sales Distribution*, *Sales Promotion*, dan *Sales Mixed (Direct & Distribution)*. Selain itu, dapat kita temui juga *sales* yang memiliki lapangan pekerjaan tergantung dari apa yang mereka jual, seperti *sales* kendaraan bermotor, *sales* properti, hingga *sales* furnitur atau barang kebutuhan dan keperluan rumah anda.

PT. Home Center Indonesia salah satu perusahaan yang bergerak di bidang retail furnitur yang memiliki cabang di hampir seluruh kota di Indonesia perusahaan ini memiliki merk jual yaitu dengan nama merk "INFORMA". Dengan produk lebih dari 35.000 jenis yang bisa digunakan tidak hanya untuk rumah, tapi juga toko, sekolah, perkantoran, dan jenis bangunan lainnya.

Memiliki cabang di 31 kota, membuat INFORMA memiliki banyak

karyawan, khususnya para *sales* yang siap menjual berbagai produk dari salah satu retail furnitur terbesar di Indonesia ini. Secara umum masalah yang sering dihadapi oleh para pemimpin organisasi atau perusahaan adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan kinerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggungjawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda sehingga pemimpin harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para anggotanya.

Di perusahaan ini dalam setiap bulannya terjadi perbedaan pencapaian hasil kinerja *sales* yang berpengaruh terhadap pencapaian perusahaan. Setiap bulan pimpinan toko akan memberikan target kepada *sales* untuk menjual produk seperti di perusahaan retail atau perdagangan pada umumnya, namun tentu saja dengan kemampuan setiap karyawan yang berbeda akan membuat adanya perbedaan pencapaian. Tidak semua *sales* tersebut memberikan kontribusi secara maksimal yang sesuai dengan harapan perusahaan. Dalam hal ini perusahaan mengkategorikan *sales* ke dalam 3 kategori berdasarkan hasil pencapaian dari target yang diberikan dan seberapa besar *sales* tersebut mampu memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Kategori *Star* adalah kategori untuk *sales* yang mampu mencapai target 100 % atau lebih, Kategori *Average* adalah kategori untuk *sales* yang hanya mampu mencapai di angka 50-99% dari target yang diberikan, dan untuk kategori *Poor* adalah kategori untuk *sales* yang pencapaiannya di bawah 50% dari target yang di berikan. Setiap perusahaan pasti menginginkan kontribusi yang maksimal dari setiap karyawannya. karena kontribusi yang maksimal dari masing-masing karyawan akan mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan.

Berikut adalah data yang diperoleh atas pencapaian *sales* periode Januari-Juni 2021 berdasarkan presentase pencapaian di salah satu cabang di Jawa Barat.

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Karyawan (*Staff Sales*) PT. Home Center Indonesia Cabang
Karawang
(Januari-Juni 2021)

No	Nama Karyawan	Presentase pencapaian target	Kategori	Akumulasi perolehan insentif 1 semester	Performance Appraisal
1	Karyawan 1	165,01%	STAR	1,00%	A
2	Karyawan 2	125,54%	STAR	1,00%	A
3	Karyawan 3	124,29%	STAR	1,00%	A
4	Karyawan 4	112,95%	STAR	1,00%	A
5	Karyawan 5	111,40%	STAR	1,00%	A
6	Karyawan 6	105,24%	STAR	1,00%	A
7	Karyawan 7	98,91%	AVERAGE	0,80%	B
8	Karyawan 8	98,31%	AVERAGE	0,80%	B
9	Karyawan 9	95,80%	AVERAGE	0,80%	B
10	Karyawan 10	94,91%	AVERAGE	0,80%	B
11	Karyawan 11	92,75%	AVERAGE	0,80%	B
12	Karyawan 12	75,40%	AVERAGE	0,40%	B
13	Karyawan 13	49,17%	POOR	0,40%	C
14	Karyawan 14	45,90%	POOR	0,40%	C
15	Karyawan 15	41,92%	POOR	0,40%	C
16	Karyawan 16	41,81%	POOR	0,40%	C
17	Karyawan 17	40,96%	POOR	0,40%	C
18	Karyawan 18	40,88%	POOR	0,40%	C
19	Karyawan 19	40,63%	POOR	0,40%	C
20	Karyawan 20	38,84%	POOR	0,40%	C

Sumber: *PT. Home center Indonesia (2021)*

Berdasarkan tabel tersebut tampak bahwa kinerja *sales* yang ada pada salah satu cabang perusahaan yaitu cabang karawang dari bulan Januari sampai Juni 2021 setelah di akumulasi memiliki pencapaian yang berbeda-beda. Perusahaan memberikan fasilitas dan kesempatan yang sama bagi setiap *sales* untuk mendukung setiap kegiatan penjualan. Tidak maksimalnya kinerja karyawan tentu memberikan dampak bagi perusahaan, karena perusahaan tentu saja menginginkan semua karyawannya memberikan kontribusi yang maksimal. Insentif tentu saja di sediakan oleh perusahaan sebagai bentuk motivasi dengan presentase yang sudah di tetapkan oleh perusahaan berdasarkan pencapaian.

Terdapat konsep khusus dalam hal mengenai remunerasi, biasa dikenal sebagai 3P yakni, *Pay for Positon*, *Pay for Person/Competence*, dan *Pay for Performance* atau dalam istilah Bahasa Indonesia di kenal dengan konsep 3K yakni Kedudukan, Kompetensi, dan Kinerja (Busro, 2018). Dengan konsep tersebut remunerasi dalam hal ini adalah insentif yang diberikan kepada karyawan sangat bergantung pada penilaian kedudukan karyawan, kompetensi, juga kinerja. Hal ini membuat implementasinya dilapangan terkadang membingungkan dan tidak mampu memuaskan berbagai pihak terutama bagi mereka yang merasa mempunyai kontribusi yang besar pada perusahaan.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti melakukan pra penelitian dengan melakukan wawancara terhadap 20 orang karyawan di PT. Home Center Indonesia dengan rentang usia karyawan *sales* yang di wawancara yaitu 19-30 tahun mengenai sistem remunerasi yang diberlakukan oleh perusahaan. Dari 20 orang yang di

wawancara diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Pra Penelitian Tentang Remunerasi di PT. Home Center Indonesia

No	Pernyataan Remunerasi	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Sudah sesuai gaji yang diterima dengan jabatan dan tanggung jawab yang diemban.	15	5
2	Merasa cukup total pendapatan setiap bulannya dengan kompetensi yang dimiliki.	9	11
3	Mendapatkan insentif sesuai dengan performa pekerjaan (target) adalah hal yang wajar bagi <i>sales</i> .	18	2

Sumber: *Pra Penelitian Pada Karyawan PT. Home Center Indonesia*

Dari hasil wawancara didapatkan bahwa karyawan dari perusahaan tersebut sudah merasa terpenuhi haknya dalam bentuk remunerasi yang dijalankan oleh PT. Home Center Indonesia, meski sebagian besar tidak merasa cukup dengan pendapatan rutinnya. Kemudian karyawan juga merasa sadar akan posisi dan cara kerja dari bagian *sales* memang sangat erat dengan fluktuasi pendapatan tiap bulannya.

Sementara itu, motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain.

Dari kondisi tersebut perlu dikaji secara empiris apakah remunerasi dan motivasi menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti menjadikan ini sebagai dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Oleh karna itu penulis tertarik mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Home Center Indonesia”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pra penelitian masalah – masalah yang telah di identifikasi untuk menjadi variabel penelitian lebih lanjut adalah:

1. Kesempatan karyawan akan peluang untuk maju terbatas,
2. Terdapat perbedaan motivasi yang dimiliki karyawan,
3. Kecenderungan karyawan yang merasa telah berhasil, dan tidak mau berkembang lagi,
4. Karyawan merasa bekerja hanya untuk melunturkan tanggungjawab,
5. Terdapat beberapa karyawan yang memiliki target tertentu untuk penghasilan, tapi sebagian tidak,
6. Pendapatan karyawan yang berbeda-beda,
7. Tuntutan hidup yang memiliki level berbeda menjadikan karyawan memiliki kinerja tentatif.

1.3 Batasan Masalah

Dalam suatu penelitian, agar masalah lebih focus dan tujuan dari penelitiann dapat tercapai sesuai dengann yang diharapkan. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis melakukan batasan masalah sebagai berikut:

1. Peneliti ini dalam kajian bidang ilmu Manajemen khususnya Manajemen SDM
2. Tema kajian adalah Pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Home Center Indonesia
3. Tempat penelitian yang di ambil peneliti di beberapa cabang PT. Home Center Indonesia
4. Metode penelitian yang di ambil berupa deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi berganda
5. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS (*statistical package for the social science*).

1.4 Perumusan Masalah

Apa pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Home Center Indonesia?

- 1 Bagaimana remunerasi di PT. Home Center Indonesia
- 2 Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT. Home Center Indonesia
- 3 Bagaimana kinerja karyawan di PT. Home Center Indonesia

- 4 Bagaimana pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan di PT. Home Center Indonesia
- 5 Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Home Center Indonesia
- 6 Bagaimana pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Home Center Indonesia

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan remunerasi di PT. Home Center Indonesia,
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan motivasi kerja karyawan di PT. Home Center Indonesia,
3. Untuk mengetahui menganalisis dan menjelaskan kinerja karyawan di PT. Home Center Indonesia,
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan di PT. Home Center Indonesia,
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Home Center Indonesia,
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Home Center Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi karyawan, dapat menambah pengetahuan serta pemahaman tentang tuntutan tugas, sehingga secara mandiri dapat melakukan upaya-upaya dalam peningkatan kerja.
2. Bagi pihak manajemen, dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan acuan untuk melakukan langkah – langkah perbaikan dalam upaya peninngkatan kerja karyawan.

Sebagai media untuk menerapkan teori-teori yang didapat dibangku perkuliahan untuk diterapkan ke dunia nyata.

