

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang ini dengan adanya kompetensi dari semua organisasi atau perusahaan yang dituntut untuk saling bersaing guna memperebutkan kedudukan sebagai perusahaan yang lebih unggul. Perusahaan harus dapat mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki agar menjadi lebih baik dan berkualitas, sehingga dapat mengikuti jalannya kemajuan teknologi dan perdagangan yang ada (Saleh & Utomo, 2018). Untuk mempertahankan dan mengembangkan kinerja karyawan itu sendiri dapat dilakukan dengan cara mengevaluasi kinerja. Melakukan evaluasi kinerja maka perusahaan dapat mengetahui perkembangan kinerja karyawannya. Selain itu dalam rangka memenangkan persaingan maupun sekedar bertahan dalam ketatnya persaingan di era globalisasi dewasa ini, maka suatu perusahaan harus dapat beradaptasi dan menerapkan rencana strategis untuk meningkatkan sumber daya manusianya dengan tujuan mengubahnya menjadi faktor kekuatan (*strength*) yang kompetitif (Kusuma, 2019).

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan (Jalil, 2018).

Perusahaan memiliki sumber daya selain manusia, seperti modal, metode dan mesin, tidak akan membawa hasil yang optimal jika tidak mengandalkan sumber daya manusia atau karyawan dengan kinerja yang optimal. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67).

Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi dan mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut. Ada beberapa tujuan-tujuan untuk ini diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*), yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Sugiyono et al 2021).

PT Trans Fashion Indonesia dalam melaksanakan aktivitasnya memerlukan sumber daya manusia yang kompeten, punya keahlian dan berdedikasi tinggi terhadap kemajuan perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan sebagai penggerak utama jalannya organisasi dan aset penting bagi perusahaan dan menjadi prioritas utama. Bintoro & Daryanto (2017:15) menyatakan 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.

PT Trans Fashion Indonesia adalah sebuah perusahaan ritel di Indonesia yang merupakan pemilik dari anak perusahaan Trans Corp. CT Corp mengakuisisi saham mayoritas di Mahagaya Perdana pada tahun 2007 dan berganti nama menjadi perusahaan Trans Fashion. Trans Fashion adalah terkemuka *high-end fashion* pengecer di Indonesia dengan merek *high-end internasional* seperti Hugo Boss, Aigner, Tod's, Furla, Salvatore Ferragamo dan Geox.

Perusahaan beroperasi hampir 100 toko butik bermerek di kota-kota besar di seluruh Indonesia. Trans Fashion jelas naik pada boom konsumen kaya Indonesia, dengan pertumbuhan EBITDA per tahun sekitar 40% dalam tiga tahun terakhir. PT Trans Fashion Indonesia berusaha meningkatkan penjualan jasa, sehingga dapat meningkatkan laba bagi perusahaan. Terwujudnya hal tersebut tidak terlepas dari pendayagunaan sumber daya yang ada pada karyawan. Dengan perubahan ini diharapkan akan terus membawa pengaruh baik terhadap karyawan dalam peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan

Survey yang penulis lakukan, bahwa permasalahan yang dihadapi PT Trans Fashion Indonesia adalah kinerja karyawan yang tidak maksimal dalam bekerja hal ini ditandai dengan tidak tercapainya target perusahaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan perusahaan. Tabel 1.1 menunjukkan data penilaian kinerja kegiatan tahun 2020-2022 perusahaan PT Trans Fashion Indonesia;

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan PT Trans Fashion Indonesia

No	Indikator Penilaian	Target	Realisasi		
			Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
1	Kualitas Kerja	100%	60%	60%	62%
2	Kuantitas	100%	65%	60%	60%
3	Ketepatan Waktu	100%	75%	72%	71%
4	Efektifitas	100%	56%	63%	60%
5	Kemandirian	100%	70%	68%	69%
	Jumlah		326%	323%	322%
	Rata-rata		65,2%	64,6%	64,4%

Sumber: Departemen HRGA PT Trans Fashion Indonesia, 2023 (data diolah)

Dari Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa realisasi kinerja karyawan PT Trans Fashion Indonesia mengalami penurunan dari tahun ke tahun dan kinerja karyawan belum mencapaikan target yang diinginkan dan masih cenderung berfluktuatif. Pada tahun 2020 realisasi kinerja karyawan rata-rata sebesar 65,2%, pada tahun 2021 realisasi kinerja karyawan rata-rata sebesar 64,6% sedangkan di tahun 2022 realisasi kinerja karyawan rata-rata sebesar 64,4%. Dengan adanya karyawan yang masih belum memenuhi target kinerja, sangat mempengaruhi hasil dari suatu pekerjaan yang ditetapkan, sehingga perusahaan tidak berjalan secara optimal.

Berdasarkan hasil wawancara menurunnya kinerja di PT. Trans Fashion Indonesia disebabkan oleh karyawan kurang mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang di buat perusahaan, hasil kerja karyawan belum mencapai target yang diberikan perusahaan, bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan

karyawan yang potensial keluar dari perusahaan. Adapun jika kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Selain itu penerapan pengembangan karier sangat penting bagi karyawan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan sekaligus membangun produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan, organisasi ataupun lembaga. Maju mundurnya suatu perusahaan disebabkan oleh kinerja karyawan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik, cepat dan tepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Kasmir (2019:184) menyatakan kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi (Sikyr, 2019).

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Trans Fashion Indonesia adalah kompensasi finansial. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Satu alasan utama seseorang bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik berbentuk finansial maupun non-finansial. Sedarmayanti (2019:263) menyampaikan bahwa kompensasi finansial merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan. Karyawan senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Sistem penggajian karyawan sekarang ini

masih rendah sehingga mempengaruhi kinerja karyawan (Herawati, 2017). Dalam situasi yang demikian menyebabkan timbulnya keinginan untuk mencari kompensasi lain di luar gaji. Beberapa penelitian menyatakan bahwa faktor kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasan & Thariq (2018) menandakan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi finansial yang baik akan dapat memotivasi dan kepuasan karyawan untuk meningkatkan produktivitas sehingga kinerja karyawan kan tetap terjaga karena para karyawan merasakan sangat dihargai oleh perusahaan.

Faktor kedua yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Trans Fashion Indonesia adalah kompetensi kerja. Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya (Afifah:79). Purwaningdyah (2018) menyatakan bahwa kompetensi tidak hanya mengandung keterampilan, pengetahuan, dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap mereka sesuai standar kinerja yang ditetapkan. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017:110). Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan untuk memperoleh kinerja karyawan yang optimal dan meningkat perlu dilihat dari kompetensi karyawan yang diperoleh baik dari tingkat pendidikan, keahlian, pengalaman, serta pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Sri Dewi Lestari (2023) menandakan bahwa alasan kompetensi dibutuhkan di dunia kerja, adalah untuk mempermudah perusahaan untuk menemukan jenis pekerjaan yang tepat bagi karyawannya. Setelah mengetahui kompetensi karyawan, perusahaan dapat membantu mengembangkan karyawan tersebut, baik melalui training atau metode lainnya.

Selain kompensasi finansial dan kompetensi kerja ada faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Trans Fashion Indonesia adalah pengembangan karir. Sinambela (2019:260) mengemukakan pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap karyawan, dan hal itu akan memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik, tidak semua karyawan memiliki perencanaan karir yang jelas. sehingga, mereka seringkali melakukan protes ataupun memiliki rasa ketidakpuasan dalam menjalankan pekerjaan (Bahri, 2016). Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang diupayakan karyawan harus diimbangi dengan adanya pengembangan karir yang baik.

Pengembangan karir dalam dunia kerja sangatlah penting. Pengembangan karir yang baik dapat membantu diri dalam menentukan langkah untuk mencapai target dan nantinya harus dilanjutkan dengan mengembangkan potensi atau kemampuan yang sudah ada. Pengembangan karir dalam sebuah perjalanan karir, dimaksudkan untuk memetakan pribadi karyawan menuju karir yang diimpikan. Adanya pengembangan karir dapat membuat karyawan lebih termotivasi untuk mencapai target atau kesempatan karirnya, sehingga secara otomatis karyawan akan memperbaiki kinerjanya. pengembangan karier memiliki upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam merencanakan karier karyawannya, yang disebut manajemen karier, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karier. Dalam program pengembangan karier perlu memperhatikan tiga hal, yaitu pengembangan karier terintegrasi dengan perencanaan SDM; hubungan antara perencanaan karier dengan pengembangan karier; dan kebutuhan pekerja. Pengembangan karier sangatlah penting bagi individu maupun organisasi. Praktik pengembangan karier sebagaimana dikemukakan Bernadin dan Russell (2017), dapat meningkatkan kepuasan karier pegawai dan meningkatkan efektivitas organisasi. Pegawai yang tidak melihat banyak kesempatan untuk maju, atau sama sekali tidak akan mengalami frustrasi, yang dapat membawa penurunan komitmen terhadap

organisasi, penurunan kinerja pegawai, dan peningkatan hasrat keluar dari organisasi.

Sebagaimana yang didasarkan pada uraian di atas, maka penulis menyatakan tertarik untuk melaksanakan kajian lebih lanjut terkait apakah ditemukan pengaruh kompensasi finansial, pengembangan karir dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian peneliti menyusun sebuah karya tulis ilmiah yang dituangkan dalam bentuk tugas akhir yang judulnya ialah: **“Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompetensi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trans Fashion Indonesia”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulisan mencoba menggali lebih jauh dan mengambil rumusan masalah antara lain:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Fashion Indonesia?
2. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Fashion Indonesia?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Fashion Indonesia?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Berlandaskan perumusan masalah yang sudah di jelaskan, maka tujuan dan kegunaan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Fashion Indonesia
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Fashion Indonesia

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Fashion Indonesia

2. Kegunaan Penelitian

Setiap kegiatan yang dilakukan hendaknya memiliki manfaat bagi pihak yang melakukan maupun pihak lain. Adapun kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan PT Trans Fashion Indonesia sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama tentang pengaruh kompensasi finansial, kompetensi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

b. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia serta dapat digunakan sebagai bahan referensi atau perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kompensasi finansial, kompetensi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

c. Bagi Penulis

Bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis dan menambah wawasan serta pengalaman mengenai teori pengaruh kompensasi finansial, kompetensi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.