

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting yang dapat menunjang suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang mempunyai kinerja dengan kategori baik akan sangat membantu perusahaan lebih cepat dalam meraih target yang dipunya. Dalam mengelola sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam mengidentifikasi berbagai masalah dan juga memberikan solusi terhadap setiap masalah yang dihadapi seluruh karyawan yang berada pada perusahaan. Dari sekian banyak tugas dari manajemen sumber daya manusia salah satunya ialah memberikan pengawasan, pemeliharaan, serta evaluasi terhadap kinerja setiap karyawan yang berada dalam perusahaan. Sumber Daya Manusia dapat meliputi daya pikir dan daya fisik dari individu yang berada di perusahaan. Tepatnya sumber daya manusia ialah salah satu kemampuan setiap individu yang dipengaruhi oleh daya pikir dan daya fisiknya (Wibowo et al., 2020).

(Mulyati et al., 2022) Ruang lingkup dari Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) terdapat didalam beberapa bagian berdasarkan masa pelaksanaan dan pengembangan tugasnya, yaitu: Pengarahan agar SDM dapat menyelesaikan tugas yang diberikan. Divisi manajemen sumber daya manusia didalam setiap perusahaan pastinya mempunyai data Kinerja Karyawan setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Subjek Penelitian ini ialah "Society Pass, Inc Indonesia". Dimana data Kinerja Karyawan pada salah satu cabang SOPA Group di Southest Asia ini merupakan acuan penelitian ini.

Society Pass, Inc sendiri ialah perusahaan yang sedang membangun loyalitas generasi berikutnya dan platform pemasaran yang berfokus pada data di Asia Tenggara. Society Pass mengakuisisi perusahaan dan mitra terkemuka yang dijalankan oleh wirausahawan berpengalaman di vertikal industri berikut:

1. Loyalitas: Poin Loyalitas, Pembayaran, Mata Uang
2. Gaya Hidup: Sorotan Pedagang, Pembelian, Pencairan & Ulasan , Pengiriman
3. Telekomunikasi: Jelajah/e-SIM, Uang Seluler, Block Chain/Data Seluler
4. Media Digital: Jaringan Multi-saluran, Teknologi Periklanan, Periklanan Influencer, Perdagangan Sosial
5. Berpegian: Pencarian & Ulasan Maskapai, Pencarian & Ulasan Hotel, Pembelian

Dari berbagai macam unit bisnis yang diakuisisi dan menjadikan perusahaan tersebut diatas sebagai mitra bisnis. Society Pass,Inc Indonesia saat ini hanya memiliki 2(dua) unit bisnis yang sedang berjalan. Unit Bisnis pertama yaitu “Berpegian” bersama PT. TUNAS SUKSES MANDIRI (Nusatrip.com) yang awalnya di dirikan pada tahun 2013 kemudian Society Pass,inc melakukan Akuisisi dan Kemitraan bersama NusaTrip pada Juni 2022 sebagai salah satu perusahaan Online Travel Agent yang menyediakan tiket maskapai penerbangan dan kamar hotel untuk domestik Indonesia dan International, kemudian Society Pass,inc Indonesia melakukan akuisisi pada Unit Bisnis “Media Digital” bersama Thoughtful Media Group Inc (“Thoughtful Media” atau “TMG”) di dirikan pada tahun 2010 dan di akuisisi oleh Society Pass,Inc pada Juni 2022. Thoughtful Media yaitu sebuah platform media yang berbasis di LA yang telah mengeksekusi konten bermerek pengiklan senilai puluhan juta dolar; menyebarkan ribuan video yang telah menghasilkan miliaran penayangan di seluruh platform video media sosial seperti YouTube, Daily Motion, dan Facebook; bersumber dari ratusan produser konten Asia dan pengembang media/produk digital; dan meluncurkan merek ke pasar Thailand, Vietnam, Filipina, Tiongkok, dan AS.

Society Pass,Inc yang mengakuisisi kedua perusahaan tersebut menjadikan Manajemen Sumber Daya Manusia yang awalnya dimiliki oleh masing-masing perusahaan kemudian dikoalisi menjadi satu divisi yang sama. Tantang bagi divisi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah di gabungkan tersebut, yaitu bagaimana beradaptasi dalam menyatukan kebiasaan atau budaya kerja serta sistem-sistem yang telah di terapkan sebelumnya oleh masing-masing perusahaan dalam mengatur dan mengawasi karyawan. Untuk itu manajemen sumber daya

manusia dapat menghadapi tantangan tersebut dengan melakukan ulasan terhadap data Kinerja Karyawan pada tahun-tahun sebelumnya.

**Tabel 1. 1**  
**Target Pencapaian Kinerja Karyawan**  
**Society Pass,Inc Indonesia**

No	Unsur Penilaian	Target Penilaian	Tahun		
			2022	2023	2024
1	Produktivitas	70%	7%	76%	74%
2	Compliance	15%	88%	82%	78%
3	Absensi	10%	82%	88%	83%
4	Sikap	5%	71%	90%	80%
Jumlah/Rata-rata		100%	78%	84%	79%

Sumber : HR Departement Society Pass, Inc Indonesia

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa pada tahun pertama Society Pass, Inc Indonesia mengakuisisi 2 perusahaan di Indonesia yaitu (NusaTrip & TMG) pada tahun 2022 kinerja karyawan masih dibidang jauh dari target penilaian yang diinginkan perusahaan dan hanya sejumlah 78%. Pada tahun kedua 2023 terjadi peningkatan Kinerja Karyawan menjadi 84% namun kembali turun di seperempat tahun 2024 ini dari bulan Januari sampai April menjadi 79%. Perusahaan menargetkan pencapaian kinerja diangka 100%, dengan itu pencapaian target dalam 3 tahun pertama ini tidak sesuai dengan yang di harapkan perusahaan Society Pass,Inc Indonesia. Kinerja Karyawan merupakan faktor penting dan sangat perlu di perhatikan karena akan berpengaruh dari hasil-hasil yang ingin dicapai perusahaan.

Kinerja Karyawan yaitu hasil kerja yang di peroleh seseorang yang bekerja di suatu perusahaan dalam menjalankan setiap tugas yang di berikan dengan dilandasi dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta efesiensi dalm pengelolaan waktu (Mulyadi & Pancasasti, 2022). Kinerja Karyawan dapat di pengaruhi oleh berbagai macam aspek, dan aspek-aspek yang akan di teliti pada penelitian ini ialah Kompensasi Financial, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Komunikasi Verbal serta Beban Kerja.

Faktor pertama yang akan diangkat didalam penelitian ini ialah Kompensasi Finansial yang diberikan oleh Society Pass, Inc Indonesia terhadap setiap karyawannya, sebagaimana Kompensasi Finansial akan memberikan motivasi untuk setiap karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Menurut (Saputri & Pratama, 2020) Kompensasi ialah pendapatan dalam bentuk uang, barang yang langsung maupun tidak langsung yang akan diperoleh masing-masing karyawan yang dijadikan suatu imbalan ataupun pembalasan atas jasa yang diberikan kepada pihak perusahaan. Faktor yang kedua yaitu Gaya Kepemimpinan Transaksional, kepemimpinan transaksional begitu berperan di dalam sebuah organisasi karena dengan adanya gaya kepemimpinan transaksional, pemimpin mempunyai hak untuk melakukan suatu pertukaran dengan pengikutnya yang akan dirancang agar memberikan manfaat bagi keduanya dengan artian organisasi ataupun karyawan itu sendiri (Darmasaputra & Sudibya, 2019).

Faktor berikutnya yaitu Komunikasi. Menurut (Teuku Umar et al., 2021) komunikasi didefinisikan sebagai sebuah proses pentransferan makna ataupun pemahaman suatu makna kepada lawan bicara atau orang lain berbentuk seperti lambang, sebuah simbol, dan juga bahasa tertentu agar informasi yang diinformasikan diterima dengan baik. Pengertian komunikasi ini paling tidak melibatkan dua orang atau lebih dengan menggunakan cara-cara berkomunikasi yang biasa dilakukan oleh seseorang seperti melalui lisan, tulisan maupun sinyal-sinyal non verbal. Faktor terakhir yaitu Beban Kerja. Beban Kerja ialah aktivitas biasanya dilakukan setiap karyawan apabila melebihi kapasitas akan menimbulkan ketegangan didalam diri setiap karyawan sehingga dapat menyebabkan stress dalam bekerja (Padila & Andri, 2022). Beban kerja merupakan suatu konsep yang dapat menimbulkan terdampaknya keterbatasan kapasitas dalam mengakses informasi. Saat mengerjakan dan menyelesaikan suatu tugas, suatu individu hanya dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkatan tertentu. Jika keterbatasan yang dimiliki individu tersebut dapat menghambat ataupun menghalangi tercapainya hasil kerja pada sebuah tingkat yang diinginkan, dengan itu telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diinginkan

dengan tingkat kapastitas yang dimiliki. Kesenjangan tersebut dapat meyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*).

Dari aspek-aspek tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memberikan hasil dari “*Pengaruh Kompensasi Financial, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Komunikasi Verbal dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Society Pass,Inc Indonesia*” di tahun-tahun kedepan. Dan menemukan solusi yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk dapat memaksimalkan kinerja setiap karyawan.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari pemaparan yang di kemukakan didalam Latar Belakang Masalah untuk itu masala dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi Financial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Society Pass,Inc Indonesia ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Society Pass,Inc Indonesia ?
3. Apakah Komunikasi Verbal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Society Pass,Inc Indonesia ?
4. Apakah Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Society Pass,Inc Indonesia ?

## **C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang di tulis oleh penulis yaitu untuk menjawab pertanyaan rumusan masalah diatas, untuk itu dapat diketahui secara lebih detail dan jelas tujuan penelitian ini dilakukan. Di penulisan Proposal Tugas Akhir ini penulis menyampaikan beberapa tujuan penelitian yaitu diantaranya :

- a. Untuk memberikan pengetahuan dan melakukan analisis terhadap pengaruh Kompensasi Financial terhadap Kinerja Karyawan di Society Pass,Inc Indonesia.
- b. Untuk memberikan pengetahuan dan melakukan analisis terhadap pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan di Society Pass,Inc Indonesia.

- c. Untuk memberikan pengetahuan dan melakukan analisis terhadap Pengaruh Komunikasi Verbal terhadap Kinerja Karyawan di Society Pass,Inc Indonesia.
- d. Untuk memberikan pengetahuan dan melakukan analisis terhadap Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Society Pass,Inc Indonesia.

## 2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian mengarah kepada kepentingan objektif, sehingga diharapkan dapat membantu pengambilan keputusan, peecahan masalah, dan perumusan kebijakan bagi pihak pihak yang memanfaatkan hasil penelitian ini, diantaranya :

- a. Bagi Perusahaan  
Penulis mengharapkan hasil dari penelitian ini, dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak Society Pass,Inc Indonesia dalam menghadapi keadaan yang berhubungan dengan Kompensasi Financial, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Komunikasi Verbal dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat bermanfaat bagi proses pengambilan keputusan setiap pimpinan dalam mengelola Kinerja Karyawan.
- b. Bagi Penulis
  1. Untuk memberikan pengetahuan atas seberapa besar pengaruh kompensasi financial, gaya kepemimpinan transaksional, komunikasi verbal dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Society Pass,Inc Indonesia.
  2. Memberikan wawasan lebih bagi penulis serta memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikelola pada suatu Perusahaan
- c. Bagi Pembaca  
Menambah pengetahuan dan informasi yang berguna tentang pengaruh kompensasi financial, gaya kepemimpinan transaksional, komunikasi verbal dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Society Pass,Inc Indonesia.