

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi yang semakin meningkat dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan daya saingnya. Salah satu faktor kunci yang secara langsung mempengaruhi keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan sebagai tindakan, perilaku, dan hasil yang dapat diukur sehingga karyawan terikat dengan tujuan perusahaan dan berkontribusi pada tujuan perusahaan (Garaika, 2020). Karyawan terbaik dapat memberikan kontribusi sebesar mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan keunggulan kompetitif.

Dalam konteks ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi perhatian utama manajemen perusahaan. Terdapat tiga faktor yaitu loyalitas, kompensasi, dan motivasi diyakini memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan maka akan memiliki kemauan untuk bekerja sama dengan baik. Loyalitas karyawan mengukur seberapa terhubung dan loyalnya seorang karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang loyal cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya dan memiliki keinginan untuk berkontribusi secara berkelanjutan. Loyalitas karyawan juga membantu mengurangi perputaran, meningkatkan retensi staf, dan membangun budaya organisasi yang kuat.

Tingkat loyalitas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan akan berjalan dengan baik jika loyalitas dapat dikelola dengan baik dan maksimal. Loyalitas karyawan dapat ditunjukkan dalam bentuk kesetiaan karyawan kepada perusahaan (Letsoin & Ratnasari, 2020). Oleh karena itu penting untuk karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Kompensasi juga dapat menunjang kinerja karyawan. Kompensasi yang adil bagi karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai sesuai dengan kontribusi dan kualitas pekerjaannya cenderung menampilkan kinerja yang baik dengan cara memberikan kompensasi kepada karyawan yang sudah bekerja sangat keras maka karyawan merasa puas dan dihargai serta menimbulkan komitmen untuk meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para karyawan maka yang terjadi akan adanya penolakan secara halus sampai dengan kasar melalui demonstrasi. Dwianto, (2019) bahwa balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan karena karyawan tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran untuk kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi juga kunci penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah faktor internal yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan berusaha mencapai hasil yang lebih baik. Hasrat didalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut melakukan tindakan (Mathis dan Jackson, 2011). Motivasi akan muncul ketika karyawan memiliki dorongan oleh adanya unsur dari suatu tujuan. Tujuan disini dapat dikatakan bahwa tidak akan ada terjadi motivasi apabila karyawan tidak memiliki sebuah kebutuhan. Sehingga karyawan akan menampilkan kinerja dengan baik apabila motivasi yang dimiliki karyawan juga baik. Rata-rata motivasi berkaitan dengan berbagai sikap dan perilaku baik, yang dibutuhkan dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Sikap mental karyawan yang positif akan memperkuat motivasi kerjanya agar tercapai kinerja yang maksimal (Wahyudi, 2019).

Berdasarkan penelitian sebelumnya terdapat inkonsistensi antara loyalitas, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sri, (2020) dan Lasari, (2018) mengungkapkan bahwa loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian Fersinata & Sitohang, (2022) yang menyatakan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Penelitian Maharani, (2016); Fajrul, (2016); dan Gerardine & Belinda, (2018) mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian Alfanda & Sitohang, (2022) mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Astuti, (2019) dan Kusuma et al., (2020) mengungkapkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian Julianry et al., (2017) dan Prabasiwi, (2022) mengungkapkan bahwa motivasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena terdapat hasil inkonsistensi pada penelitian sebelumnya, penelitian ini akan mengkaji ulang pengaruh loyalitas, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Lensa Informatika Surabaya.

Pemeriksaan yang mendetail tentang pengaruh loyalitas, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Lensa Informatika Surabaya akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana faktor-faktor tersebut dapat digunakan secara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengoptimalkan sumber daya manusia, menciptakan lingkungan kerja yang bermotivasi tinggi, dan meningkatkan produktivitas karyawan untuk menghadapi tantangan persaingan global yang semakin kompleks. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan rekomendasi kepada manajemen bahwa pentingnya mengukur kinerja karyawan dengan melihat loyalitas, kompensasi, dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan perusahaan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut;

1. Apakah loyalitas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Lensa Informatika Surabaya ?
2. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Lensa Informatika Surabaya ?
3. Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Lensa Informatika Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian sebagai berikut;

1. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan CV. Lensa Informatika Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Lensa Informatika Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Lensa Informatika Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain;

1. Manfaat Teoritis

Memberikan wawasan terhadap penelitian yang telah dilakukan serta mengetahui pentingnya meningkatkan sumber daya manusia dalam kinerja karyawan di perusahaan khususnya melalui faktor loyalitas, kompensasi, dan motivasi karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi atau bahan rujukan untuk acuan atau perbandingan bagi penelitian selanjutnya mengenai loyalitas, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan didalam perusahaan.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan dalam melihat kinerja para karyawan di dalam perusahaan tersebut.