

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dan pertumbuhan ekonomi di Indonesia menurut Badan Pusat Statistik menunjukkan kenaikan dengan angka 5,17%. Pertumbuhan ekonomi selama 10 tahun terakhir di Indonesia dapat diketahui di sektor toko ritel atau toko offline. Badan Pusat Statistik (BPS) juga menyatakan bahwa pada tahun 2018, ritel memiliki kontribusi 15,24% terhadap total PDB dan menyerap tenaga kerja sebesar 22,4 juta atau 31,81% dari tenaga kerja non pertanian (www.bps.go.id/2018). Ritel atau toko offline adalah sebuah toko yang menjual kebutuhan sehari-hari, seperti bahan sandang, pangan, dan papan. Toko tersebut dapat berupa minimarket, supermarket, mall, atau pusat perbelanjaan lainnya. Pusat bisnis seperti ini tersebar sangat banyak di berbagai penjuru Indonesia.

Munculnya budaya belanja secara online yang semakin tinggi di masyarakat Indonesia serta ketatnya persaingan antar toko ritel menjadi tantangan tersendiri bagi toko ritel. Akan tetapi menurut ketua Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (Aprindo) Roy Mandey, toko ritel masih bisa bertahan dan bersaing dengan toko online hanya saja mengalami pengurangan konsumen. Oleh sebab itu Ketua Aprindo tersebut memberikan masukan kepada para pengusaha ritel harus berani berinovasi untuk membuat suatu platform digital secara online berupa website,

aplikasi, ataupun layanan konsumen yang berbasis teknologi (Beritasatu.com, 2019).

Depo Pelita Sokaraja adalah salah satu toko ritel dan termasuk supermarket yang berdiri pada tanggal 28 Mei 2006 berlokasi di Desa Kalikidang Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas. Dengan menggunakan konsep Toserba (Toko Serba Ada) Depo Pelita Sokaraja menyediakan berbagai kebutuhan konsumen dalam berbagai hal. Pada awal berdirinya, Depo Pelita Sokaraja baru menyediakan bahan material bangunan seperti besi, cat, kawat, dan sebagainya. Tetapi sampai saat ini tahun 2019, Depo Pelita Sokaraja berkembang dengan pesat dengan menyediakan berbagai kebutuhan di berbagai bidang, seperti alat elektronik, baju, makanan, minuman, bahkan menjual tanaman hias. Hal tersebut menunjukkan adaptasi dari Depo Pelita Sokaraja untuk bertahan dari persaingan yang cukup ketat antar toko atau supermarket yang sudah senior seperti Moro, Tamara Plaza, dan Matahari Store bahkan supermarket yang baru didirikan yaitu Rita Supermall khususnya di Kabupaten Banyumas (Survey, 2019).

Depo Pelita Sokaraja akan dijadikan subjek penelitian kali ini dengan alasan karena adanya sistem rolling karyawan yang keluar masuk bekerja yang terjadi hampir setiap bulanya. Dengan keadaan meninjau keadaan kompensasi, perilaku *organizational citizenship behavior (ocb)*, pengawasan kerja yang terjadi di Depo Pelita Sokaraja. Kompensasi Depo Pelita Sokaraja memiliki beberapa jenis seperti gaji, insentif, fasilitas

kerja, dan asuransi yang diberikan setiap bulan. Selanjutnya keadaan perilaku *organizational citizenship behavior (ocb)* yang terjadi di Depo Pelita Sokaraja cukup beragam seperti seorang karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan di bagian pengangkutan barang elektronik akan membantu karyawan lainnya di bagian pengangkutan barang material. Pengawasan kerja Depo Pelita Sokaraja masih kurang merata, karena masih ada ketimpangan antara jumlah karyawan dan jumlah pengawas kerja (Survey Peneliti, 2019).

Kinerja karyawan menjadi faktor utama agar organisasi atau perusahaan seperti Depo Pelita Sokaraja dapat bersaing dan bertahan sampai saat ini. Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh personal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain meliputi kuantitas output, jangka waktu output, kualitas output, kehadiran kerja dan sikap kooperatif. Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, yang pertama kompensasi, *organizational citizenship behavior (ocb)*, dan pengawasan kerja.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi sangat penting bagi perusahaan sebagai timbal balik yang harus diberikan kepada karyawannya atas semua kinerjanya terhadap perusahaan. Menurut Hasibuan (2010:117) menyatakan kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau

tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Naoval (2016), menunjukkan hasil penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan kompensasi yang baik dapat mendorong kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *organizational citizenship behavior (ocb)*. Menurut Robbins (2007:31) *organizational citizenship behavior (ocb)* adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri (2017) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa *organizational citizenship behavior (ocb)* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu *organizational citizenship behavior (ocb)* akan digunakan sebagai variabel yang akan menguji kinerja karyawan.

Faktor yang terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan kerja. Menurut Mathis dan Jackson (2006:303) menyatakan bahwa pengawasan kerja merupakan proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sondole

(2015) menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu sistem dan metode pengawasan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Penelitian ini mengacu dari beberapa penelitian terdahulu yang memiliki korelasi pada variabel yang akan digunakan untuk meneliti dengan objek Depo Pelita Sokaraja. Yang pertama adalah penelitian yang dilakukan oleh Naofal (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi PT. Jamu Air Mancur Karanganyar”, dengan hasil penelitian kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya adalah yang dilakukan oleh Putri (2018) dengan judul penelitian Pengaruh “Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pamella Supermarket Yogyakarta”, dengan hasil penelitian *organizational citizenship behavior (ocb)* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terakhir adalah yang dilakukan oleh Sondole (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PERTAMINA (PERSERO) Unit Pemasaran Terminal BBM Bitung” dengan hasil penelitian pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menekankan replikasi dari penelitian terdahulu pada subjek penelitian yang berbeda yaitu dilakukan di Depo Pelita Sokaraja.

Penelitian ini akan dilakukan dengan harapan menghasilkan nilai pengaruh variabel yang lebih tinggi dan lebih signifikan dari penelitian sebelumnya. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti ingin mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Depo Pelita Sokaraja”** sebagai judul penelitian yang akan dilaksanakan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang di hadapi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Depo Pelita Sokaraja?
2. Apakah *organizational citizenship behavior (ocb)* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Depo Pelita Sokaraja?
3. Apakah pengawasan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Depo Pelita Sokaraja?
4. Apakah kompensasi, *organizational citizenship behavior (ocb)*, dan pengawasankerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Depo Pelita Sokaraja?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah diatas, pembatasan masalah pada penelitian ini hanya mengkaji variabel-variabel kompensasi, *organizational citizenship behavior (ocb)* dan pengawasan kerja sebagai variabel bebas (*independent*) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*) pada Depo Pelita Sokaraja.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan dari penelitian adalah :
 - a. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Depo Pelita Sokaraja.
 - b. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior (ocb)* terhadap kinerja karyawan pada Depo Pelita Sokaraja.
 - c. Untuk mengetahui pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Depo Pelita Sokaraja.
 - d. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, *organizational citizenship behavior (ocb)*, dan pengawasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Depo Pelita Sokaraja.
2. Manfaat dari penelitian adalah :
 - a. **Bagi Manajer Depo Pelita Sokaraja**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan menjadi bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Depo Pelita Sokaraja melalui penelitian terhadap

kompensasi, *organizational citizenship behavior (ocb)*, dan pengawasan kerja. Selain itu dapat dijadikan tolak ukur bagi karyawan seberapa besar kontribusinya terhadap operasional perusahaan yang akan berdampak pada profit perusahaan serta kesejahteraan karyawan itu sendiri.

b. Bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan dapat mengaplikasikan teori yang di dapatkan selama kuliah, terutama dalam bidang Manajemen Sumberdaya Manusia dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, khususnya tentang pengaruh kompensasi, *organizational citizenship behavior (ocb)*, dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan serta sebagai syarat menyelesaikan studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.