

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perekonomian Indonesia sedang terkena dampak dari wabah COVID-19. Sektor ini atau usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) berkinerja buruk di semua bidang termasuk keuangan, pemasaran, manufaktur, dan sumber daya manusia. Karena kekurangan daya beli konsumen selama epidemi, beberapa UMKM telah menanggung kerugian manufaktur. UMKM ini mengalami tantangan keuangan sebagai akibat dari kurangnya penjualan, dan banyak UMKM mengurangi atau memulangkan sementara tenaga kerjanya. Hal ini menunjukkan penurunan kinerja UMKM (www.djkn.kemenkeu.go.id). Di Indonesia, pandemi COVID-19 masih menunjukkan tanda-tanda perbaikan pada 2022, dengan tingkat kesembuhan 39.296 dibandingkan 25.854 sehari terdahulu (13/3). Menyusul meredanya wabah COVID-19, dunia usaha kini berlomba-lomba untuk bangkit kembali di tengah pandemi yang mulai mereda (www.sehatnegeriku.kemkes.go.id).

Menurut Kementerian Tenaga Kerja, 88 persen bisnis yang terkena dampak epidemi selama enam bulan terakhir biasanya berada dalam situasi merugi. Bahkan diklaim wabah Covid-19 berdampak langsung pada 9 dari 10 bisnis di Indonesia. Informasi ini berdasarkan survei yang dilakukan secara online, melalui telepon, dan email, dengan fokus pada 1.105 bisnis yang dipilih secara kebetulan dengan interval kepercayaan

95% dan *Margin Of Error* (MOE) 3,1% di 32 provinsi di Indonesia. Menurut survei yang dilakukan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan INDEF, lebih dari 90% bisnis UMKM mengalami penurunan permintaan, output, dan pendapatan. Sektor yang menyediakan penginapan, makanan dan minuman, *real estate*, dan konstruksi adalah yang paling terkena dampaknya. Sebagian besar bisnis terus mempekerjakan karyawan mereka, menurut Kementerian Tenaga Kerja. Hanya 17,8% bisnis yang memberlakukan pemutusan hubungan kerja, 25,6% bisnis memberhentikan karyawan, dan 10% bisnis melakukan keduanya. Mengingat konsekuensi pandemi, bekerja dari rumah atau bekerja dari rumah tampaknya menjadi pilihan utama bagi bisnis, memungkinkan mereka untuk lebih fleksibel bahkan ketika mereka dipaksa untuk memotong gaji dan meningkatkan produktivitas pekerja. (www.kemanker.go.id)

Kota Purwokerto terkenal dengan berbagai pilihan makanan yang murah dan lezat. Sambel layah adalah salah satu tempat makan paling terkenal di Purwokerto. Perusahaan industri restoran Sambel Layah Corp telah beroperasi selama 9 tahun dan masih beroperasi di tengah wabah. Saat ini, Sambel Layah memiliki 65 lokasi yang tersebar di berbagai kawasan komersial, antara lain Banyumas, Pantura, Solo Raya, Jogjakarta, Semarang, dan Jawa Barat. Bisnis ini mendorong para pekerjanya untuk selalu menghadiri ibadah karena sangat

memperhatikan produktivitas dan etos kerja mereka. agar dapat berfungsi dengan andal selama epidemi COVID-19.

Sumber daya utama organisasi atau perusahaan untuk pemecahan masalah adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan potensi yang sudah ada, serta untuk meningkatkan standar talenta dan meningkatkan produktivitas kerja, agar dapat bertahan dari pandemi. Dengan kata lain, sebuah perusahaan bahkan tidak dapat dipisahkan dari sumber daya manusia (SDM) yang merupakan aspek yang sangat signifikan. Karena mereka memutuskan apakah suatu perusahaan akan berhasil mencapai tujuan komersialnya, sumber daya manusia adalah aset vital bagi organisasi mana pun (Dadan, 2018).

Tujuan sumber daya manusia (SDM) adalah untuk memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM sehingga organisasi atau bisnis memiliki karyawan yang sangat produktif dan termotivasi yang siap menghadapi perubahan (Sedarmayati, 2017). Oleh karena itu, di era pandemi, Dalam menghadapi perubahan atau persaingan, bisnis membutuhkan sumber daya manusia berkinerja tinggi untuk memenuhi tujuannya.

Kinerja organisasi, baik dan buruk, memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan organisasi untuk berhasil. Kinerja organisasi didasarkan pada seberapa baik kinerja orang-orangnya karena merekalah yang membuat perusahaan maju. Organisasi

memerlukan kegiatan yang digerakkan oleh individu atau kelompok orang yang secara aktif bekerja sama untuk mencapai kinerja organisasi yang baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya, upaya yang dilakukan individu dalam organisasi inilah yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi (Bimo, 2007).

Variabel kompensasi, seperti memberikan uang kepada karyawan sebagai pembayaran atas kerja mereka dan sebagai pendorong untuk terlibat dalam upaya masa depan, juga dapat berdampak pada kinerja (Rohaeni dalam Toni, 2021). berdasarkan (temuan survei dan wawancara yang dilakukan pada Jumat, 30 Maret 2022, dengan HRD (*Human Resource Development*) Sambel Layah Corp Purwokerto), diketahui bahwa perusahaan telah menawarkan kompensasi secara keseluruhan dengan harapan pekerja dapat melakukan yang terbaik. Meskipun belum diketahui apakah remunerasi dapat mengubah kinerja seorang pegawai, namun dalam perspektif HRD, kompensasi memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Studi terdahulu menemukan korelasi antara gaji dan kinerja staf peneliti yang lebih baik dari Gunawan (2020), Gunawarman (2020), dan Heriyanto (2020). Namun, menurut penelitian oleh Aromamega. (2019), Kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh kompensasi. Sebagian besar studi yang tersedia menunjukkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja pekerja.

Telah ditetapkan melalui survei atau wawancara dengan HRD Sambel Layah Purwokerto bahwa bisnis memiliki pemimpin yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut HRD Sambel Layah, karyawan organisasi dapat tampil lebih baik di bawah gaya kepemimpinan yang ada. Namun, tidak diketahui apakah gaya kepemimpinan perusahaan saat ini berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan. Besarnya motivasi karyawan akan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang tepat, yang secara signifikan dapat meningkatkan produktivitas karyawan di suatu perusahaan (Andrew, 2022).

Penelitian terdahulu oleh Damuari (2017), Rompas (2018) dan Hulasoh (2021) telah menemukan korelasi positif antara gaya manajemen dan kinerja pekerja. Sementara temuan Lamuel (2019) menunjukkan bahwa gaya seorang pemimpin mempengaruhi seberapa baik kinerja timnya,

Budaya organisasi adalah elemen lain yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi karena budaya organisasi yang positif akan berdampak positif pada kinerja. Budaya organisasi adalah seperangkat ide dan nilai bersama yang memberi makna kepada orang-orang yang bekerja di sana dan berfungsi sebagai aturan atau prinsip bagaimana mereka harus berperilaku (Sobirin dalam Irhmayati dan Surya, 2020). Isu fenomena di perusahaan Sambel Layah memiliki budaya Islam, menurut (temuan

survei atau wawancara dengan HRD Sambel Layah Purwokerto). Budaya monoteistik adalah budaya yang merupakan produk akal, kecerdasan, kreativitas, rasa, dan prakarsa manusia. Sambel Layah Corp. beroperasi dalam budaya organisasi Islam. Seluruh personel di Purwokerto wajib berdoa, mengaji, dan mempererat tali silaturahmi. Menurut HRD, budaya organisasi perusahaan saat ini dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Namun, tidak diketahui apakah budaya perusahaan dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Studi ini dengan demikian akan melihat bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja pekerja.

Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi studi lain tidak menemukan hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Menurut penelitian sebelumnya oleh Yusuf (2020), Irmayanthi dan Surya (2020), kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi. Namun, kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh budaya perusahaan, menurut penelitian Girsang (2019).

Penelitian ini replikasi model penelitian Santi (2019), Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan. Subjek dan jumlah sampel penelitian dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian lainnya. Penelitian terdahulu dengan jumlah sampel 51 dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,236

(23,6%) menggunakan subjek industri terkait transportasi di Kabupaten Tabalong, Kalimantan Selatan. Sedangkan penelitian ini sampel berjumlah setidaknya 134 dan subjek indsutri makanan di Sambel Layah *Corporation* Purwokerto.

Berdasarkan konteks tersebut di atas, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SAMBEL LAYAH CORPORATION PURWOKERTO”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti dapat menarik perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berdampak positif pada kinerja karyawan pada saat yang bersamaan?
2. Apakah kompensasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah budaya perusahaan berdampak positif terhadap kinerja karyawan?

C. Pembatas Masalah

1. Penelitian ini hanya membatasi pada kajian kinerja karyawan pada seluruh karyawan Sambal Layah *Corp*.

2. Variabel yang diteliti hanya dibatasi pada kinerja sekolah sebagai variable terikat. Adapun Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas.

D. Tujuan penelitian

Identifikasi masalah berdasarkan latar belakang tersebut dapat diungkapkan terlebih dahulu, sehingga tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di perusahaan.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan di perusahaan.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

- a. Studi ini harus memajukan ilmu manajemen.
- b. Hasil penelitian ini nantinya akan menjadi referensi bacaan untuk menambah pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk Pimpinan Perusahaan Sambel Layah

Penelitian ini harus mendorong perusahaan untuk mengevaluasi pekerja.

b. Untuk Peneliti

Diharapkan peneliti dapat mempelajari tentang manajemen sumber daya manusia di *Sambel Layah Corporation* Purwokerto sebagai lulusan manajemen dari Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

