

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Wabah pandemi virus Corona atau yang populer dengan sebutan penyakit Coronavirus 2019 (Covid-19) yang dimulai sejak ditemukannya kasus pertama di Kota Wuhan, Tiongkok pada Desember 2019, sudah menjadi bencana serta menyengsarakan umat manusia di seluruh dunia, (Januarita & Yeti, 2020). Indonesia menegaskan kasus perdana terinfeksi virus Corona penyebab Covid-19 di awal Maret 2020. Mulai saat itu, banyak cara untuk mencari jalan keluar yang dikerjakan pemerintah supaya meminimalisir dampak pandemi Covid-19 di segala bagian, hingga semua bagian terkena dampak, tidak hanya kesehatan, sektor ekonomi pun terkena efek oleh pandemi virus Corona. Membatasi kegiatan masyarakat berdampak bagi gerakan bisnis, lalu akan berdampak ke dunia ekonomi. Laporan Badan Pusat Statistik (BPS) Agustus 2020 menyampaikan bahwa perkembangan ekonomi Indonesia pada kuartal II 2020, minus 5,32 persen. Awalnya, pada kuartal I 2020, BPS menyampaikan bahwa perkembangan perekonomian Indonesia hanyalah bertumbuh senilai 2,97 persen, turun drastis dari pertumbuhan sebesar 5,02 persen pada tempo sama 2019 lalu, (Rizal, 2020). Pandemi Covid-19 pun sudah menurunkan daya beli masyarakat. Menurut perhitungan Badan Perencanaan serta Pembangunan Nasional (Bappenas), pandemi telah menggerus daya beli masyarakat sampai Rp362 triliun. Kurangnya daya beli diakibatkan karena menurunnya jam kerja pada waktu masa pembatasan sosial berskala besar (PSBB ke seluruh daerah Indonesia agar menjaga

penyebaran Covid-19. Menurunnya keinginan beli masyarakat berefek terhadap kinerja industri ritel, (Pramisti, 2020).

Ketua Umum Asosiasi Peritel Indonesia (Aprindo) Roy Mandey memprediksikan industri ritel meningkat cuma sebesar 3-3,5 persen bagi industri ritel untuk tahun sekarang, artinya menurun lebih dari setengahnya sedangkan pertumbuhan industri ritel di tahun 2019 yang menuliskan angka 8-8,5 persen. Industri ritel pakaian adalah sektor yang sungguh terpukul selama masa pandemi. Progresnya diprediksi hanya berkisar 1,5-1,6 persen pada 2020. Sejumlah peritel bagian sandang kini sudah menyampaikan betapa kuatnya dampak pandemi terhadap bisnisnya, (Pramisti, 2020).

Terkait dengan industri ritel, di Indonesia, PT Matahari Department Store Tbk (“Matahari” maupun “Perseroan”) mempunyai silsilah panjang bagi dunia ritel Indonesia. Diawali perjalanan pada tanggal 24 Oktober 1958 dengan bukanya gerai perdana seperti toko *fashion* anak-anak di daerah Pasar Baru Jakarta, Matahari mulai maju dengan mencetuskan *department store* modern pertama di Indonesia pada tahun 1972. Mulai saat itu Matahari sudah mengaktualkan dirinya sebagai merk asli nasional, hingga sekarang menjalankan 153 gerai yang tersebar di 76 kota seluruh Indonesia, memiliki ukuran ruangan hampir satu juta meter persegi serta sudah membesarkan keberadannya pada dunia online melalui matahari.com. Matahari sungguh apresiasi pada dorongannya bagi perekonomian Indonesia karena memerkerjakan lebih dari 40.000 karyawan serta bekerja sama pada kurang lebih 700 distributor lokal dan distributor internasional. Perseroan pun sudah seringkali mendapatkan penghargaan berupa nasional ataupun internasional untuk segala aspek bisnisnya, hingga menghasilkan reputasi

baik, penghargaan itu berupa peringkat ke-3 antar peritel Indonesia pada *Top 500 Retail Asia Pacific*; Brand Asia 2018 – *Top 3 Most Powerful Retail Brand in Indonesia* dari *Nikkei BP Consulting, Inc.* serta *WoW Brand Award 2019 – Gold Champion* dari *MarkPlus Inc.* Selain itu, Perseroan pun mencapai penghargaan Indonesia Netizen Brand Choice Award 2018 dari Warta Ekonomi. Segala penghargaan tersebut mendorong serta menguatkan reputasi Perseroan menjadi salah satu perusahaan yang terdepan, dinamis, serta dapat dipercaya di Indonesia, (Matahari Department Store, 2019).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aspek fundamental dalam mengelola sebuah organisasi serta dalam menggapai keinginan organisasi, hingga pada Industri ritel yang terdapat di Indonesia. Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten untuk kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sedangkan apabila Sumber Daya Manusia (SDM) yang tidak terampil serta kinerjanya tidak terampil adalah masalah kompetitif yang mampu menempatkan perusahaan pada kondisi yang merugi, (Sulistiyani & Rosidah, 2003). Karyawan adalah sumber daya penting bagi organisasi, berhasilnya organisasi bergantung terhadap kinerja karyawan (Sun & Yu, 2015). Sumber Daya Manusia adalah salah satu aset yang begitu dibutuhkan oleh perusahaan, terutama bagi ekonomi global saat ini dimana terdapat peningkatan permintaan atas inovasi dan fleksibilitas yang timbul dari keinginan perusahaan untuk kepuasan dan persaingan pelanggan, hal ini berarti SDM merupakan salah satu kunci dalam kesuksesan perusahaan, (Dominguez, 2011).

Kinerja karyawan dapat dimaknai sebagai produktivitas setiap karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja dapat diukur berdasarkan mekanisme yang

berbeda, (Saleem & Amin, 2013). Kinerja pada organisasi adalah jawaban dari tercapai atau tidak tercapainya tujuan organisasi yang sudah diterapkan. Prestasi seorang karyawan adalah bagian yang berjiwa individual, karena masing-masing karyawan memiliki kualitas keterampilan berbeda-beda untuk menyelesaikan pekerjaannya. Minimnya kualitas kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif pada perusahaan seperti enggan dalam bekerja, kualitas kerja yang minim, serta disiplin dan penurunan omset. Peristiwa ini tidak semata-mata disebabkan karena karyawan itu sendiri, tetapi harus diperhatikan alasan-alasan seperti bagaimana keadaan kerja karyawan untuk menanggapi tuntutan kerja perusahaan, aturan yang diterapkan oleh perusahaan, sehingga tercipta kondisi demikian, (Sulistiyani & Rosidah, 2003). Terdapat bermacam unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti tunjangan *financial*, program pelatihan, tunjangan *non financial*, dukungan organisasi, dukungan organisasi untuk pengembangan karir, dukungan pengawasan dan program peningkatan *skill*, dan lain-lain. Hasilnya kinerja karyawan akan meningkatkan profitabilitas organisasi, (Gull, Sajjad, & Jan, 2012).

Untuk mengelola sumber daya manusia lebih baik salah satunya dapat diperlihatkan dari diterimanya penghargaan yaitu penghargaan finansial serta penghargaan nonfinansial. Penghargaan finansial adalah penghargaan yang diserahkan dengan bentuk uang yang dapat berbentuk gaji, bonus hingga insentif, sebaliknya penghargaan nonfinansial adalah penghargaan yang dicapai bukan dalam bentuk uang namun berbentuk pekerjaan hingga lingkungan kerja. Jika perusahaan dapat mengontrol penghargaan dengan baik, maka tentu diberikan profit baik juga pada perusahaan itu. Hasibuan (2008) membedakan penghargaan

hingga dua kelompok, yaitu penghargaan langsung serta kompensasi tidak langsung. Penghargaan finansial langsung diserahkan dalam bentuk gaji, upah serta insentif. Penghargaan finansial tidak langsung dapat dalam jenis fasilitas hingga kesejahteraan karyawan. Penghargaan nonfinansial terbentuk dari kehidupan kerja hingga pekerjaan-pekerjaan menarik. Sokongan penghargaan perlu untuk karyawan dikarenakan besar kecilnya penghargaan yang diberikan adalah kriteria bagi kinerja yang ditempuh oleh karyawan, diimbau dengan tersedianya penghargaan, karyawan dapat lebih bersemangat untuk menuntaskan tugas serta pekerjaannya. Sadili (2006:187-188) mengemukakan bahwa memberi penghargaan mampu menaikkan prestasi kerja hingga semangat karyawan. Bustamam, Sze, & Fakhrul (2014) mengemukakan kurangnya penghargaan akan menciptakan lingkungan yang tidak menyenangkan, sehingga mengurangi upaya kerja karyawan dan dapat menyebabkan pengunduran diri dari pekerjaan mereka. Untuk alasan ini penghargaan menjadi semakin penting. Tujuan utama penghargaan adalah untuk menarik dan mempertahankan karyawan, memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Penelitian mengenai hubungan variabel-variabel kompensasi terdiri dari kompensasi finansial serta nonfinansial bersama kinerja karyawan sudah sering dilakukan sebelumnya. Bertepatan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amrullah (2012), Suciaty & Siti (2014), Kuria (2016) serta Sulhi (2017), bahwa kompensasi finansial serta kompensasi nonfinansial dengan cara berbarengan berpengaruh positif serta signifikan bagi pekerjaan karyawan. Selain itu terdapat juga penelitian mengenai pengaruh *reward financial* dan *non financial reward* dari negara lain, seperti penelitian yang dilakukan oleh Bustamam, Sze, & Fakhrul (2014), Johnson & Daniel (1999),

Yap, Liliana & Michael (2009), Schlechter, Nicola & Mark (2015), dan Solihin, Richard & Musa (2010) bahwa penghargaan *financial* ataupun *non financial* berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Dengan konteks di atas, peneliti berkeinginan supaya menerapkan uji apakah *financial reward* serta *non financial reward* berpengaruh positif serta signifikan atas kinerja karyawan pada masa Covid-19, sehingga peneliti mengambil judul “Pengaruh *Financial Reward* dan *Non Financial Reward* Terhadap *Work Performance* Divisi Penjualan di PT. Matahari Dept Store Pada Masa Pandemi Covid-19”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun latar belakang masalah yang telah dituliskan di atas tentu dapat didefinisikan beberapa rumusan masalah pada riset tersebut yaitu:

1. Apakah penghargaan finansial berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan divisi penjualan PT. Matahari Dept Store dimasa pandemi Covid-19?
2. Apakah penghargaan nonfinansial berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan divisi penjualan PT. Matahari Dept Store dimasa pandemi Covid-19?

1.3 Batasan Masalah

Supaya masalah penelitian tersebut lebih fokus serta tidak menyimpang dari sesuatu yang diteliti, maka peneliti membuat batasan penelitian ini pada permasalahan sebagai berikut:

1. *Financial reward* yang diteliti adalah pemberian *reward* dari perusahaan PT. Matahari Dept Store kepada karyawan berupa gaji, tunjangan, dan bonus dimasa pandemi Covid-19.
2. *Non-financial reward* yang diteliti adalah pemberian *reward* dari perusahaan PT. Matahari Dept Store kepada karyawan yang berupa wewenang dan apresiasi dimasa pandemi Covid-19.
3. *Work performance* yang diteliti dalam penelitian ini adalah *work performance* divisi penjualan PT. Matahari Dept Store pada waktu pandemi Covid-19.

1.4 Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah di atas, sehingga penelitian berikut bertujuan:

1. Memahami pengaruh *financial reward* pada *work performance* divisi penjualan PT. Matahari Dept Store pada masa pandemi Covid-19.
2. Mengetahui pengaruh *non-financial reward* terhadap *work performance* divisi penjualan PT. Matahari Dept Store pada masa pandemi Covid-19.

1.5 Manfaat Penelitian

Terdapat manfaat penelitian dan dapat terapkan berikut ini:

1. Memperluas wawasan di bidang pengetahuan dengan terjun langsung ke lapangan serta meningkatkan kecakapan serta keterampilan meneliti hingga wawasan lebih komprehensif terutama di bidang yang telah dikaji.
2. Bisa dipergunakan sebagai dasar acuan/ masukan untuk perusahaan dalam meningkatkan *work performance* karyawan terutama dimasa pandemic Covid-19.

3. Sebagai bahan referensi sumbangan pemikiran terhadap peneliti selanjutnya yang ingin mengadakan penelitian terkait.

