

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa pandemi di awal tahun 2020 yang terjadi membuat perekonomian seluruh negara terguncang, salah satunya Indonesia yang turut merasakan penurunan ekonomi akibat *covid-19*. Hal tersebut membuat Indonesia harus memperbaiki laju perekonomiannya agar meningkat, sehingga perlahan perekonomian Indonesia kembali mengalami pertumbuhan berdasarkan data BPS triwulan I-2022, (Badan Pusat Statistik, 2022).



Gambar 1.1 Data Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Triwulan I – 2022

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2022

Berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan bahwa sejak triwulan I-2020 sampai dengan 2021 memiliki kenaikan pertumbuhan yang sangat baik pada triwulan II-2021 sebesar 7.07% (*y-on-y*), kemudian sejak triwulan II-2021 sampai dengan 2022 mengalami penurunan dan kenaikan yang cukup stabil pada triwulan I-2022 sebesar 5.01% (*y-on-y*), (Badan Pusat Statistik, 2022).

Pada tahun 2022 perekonomian Indonesia triwulan I-2022 kontraksi sebesar 0.96% (*q-to-q*), hal tersebut membuat laju perekonomian Indonesia kembali stabil dibandingkan dengan tahun 2020, berdasarkan PDB Pengeluaran menurut BPS menunjukkan bahwa konsumsi rumah tangga meningkat sebesar 4.34% dibandingkan dengan pada tahun triwulan IV-2021 sebesar 2.02% sehingga konsumsi rumah tangga memberikan pertumbuhan bagi perekonomian di Indonesia, (Badan Pusat Statistik, 2022).

Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa industri penyedia makanan dan minuman (lainnya) tercatat sebesar 4.86%, diikuti oleh kebutuhan konsumsi rumah tangga sebesar 4.34%. Menurut Adhi Lukman selaku Ketua Gabungan Pengusaha Makanan dan Minuman di Indonesia memperkirakan bahwa industri ini akan memberikan pertumbuhan sebesar 5% sampai 7% pada tahun 2022 walaupun masih memiliki permasalahan salah satunya *covid-19* yang masih ada (Antara, 2022). Berdasarkan grafik diatas memperlihatkan bahwa ketika konsumsi rumah tangga meningkat maka pada industri penyedia Makanan dan Minuman meningkat karena dalam peranan industri sangatlah penting bagi konsumsi rumah tangga seperti halnya beras dan sebagainya yang menjadi kebutuhan pokok bagi masyarakat.

Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Airlangga Hartanto menyatakan bahwa pelaku UMKM sangatlah penting bagi pertumbuhan industri di Indonesia, banyaknya minuman kekinian mampu mendongkrak perekonomian, hal tersebut dinilai bahwa peran UMKM memberikan kontribusi besar yang mencapai 61% serta kontribusi ekspor nonmigas nasional tengah mencapai 16% (Jihan, 2022). Jenis usaha merupakan salah satu kegiatan yang diarahkan perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan para pelaku kegiatan ekonomi untuk menjalankan kegiatan produksi distribusi dan konsumsi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup baik itu produk maupun jasa serta menghasilkan keuntungan (Cahya, 2022). Suatu organisasi akan menetapkan tujuan yang diinginkan perusahaan untuk mencapai tujuan utama perusahaan dalam mewujudkan permintaan konsumen dalam kegiatan produksi maupun distribusi. Pada dasarnya industri memiliki berbagai macam sektor yang dikembangkan secara global berbagai negara pun telah menjadikan industri sebagai peran penting dalam

perekonomian khususnya di Indonesia yang dapat dikatakan memiliki berbagai macam industri yang bergerak, Indonesia merupakan wilayah yang strategis dalam perkembangan industri global sehingga dapat dikatakan industri di Indonesia sudah dijadikan sebagai garda terdepan dalam perekonomian bangsa (Ibnu, 2022). Dengan banyaknya industri di Indonesia akan bermanfaat bagi masyarakat karena produk-produk yang dihasilkan. Dalam kegiatan industri itu untuk mengolah bahan yang ingin di proses untuk dijadikan suatu barang yang bernilai bagi masyarakat itu yang dinamakan sebagai kegiatan proses produksi (Riadi, 2019). Berbagai macam jenis industri di Indonesia seperti industri ekstraktif, bahan bakunya diperoleh dari perkebunan, perhutanan, perikanan, peternakan, pertambangan dan lainnya. Kemudian industri nonekstraktif, seperti bahan bakunya dari tempat lain selain dari alam sekitar baik hasil olahan maupun bahan mentah, lalu untuk industri fasilitatif seperti kegiatan industri yang menjual jasa seperti angkutan, asuransi, pariwisata dan lainnya (Fatma, 2017). Banyaknya perusahaan yang dapat dikatakan sebagai industrialisasi secara ekonomi dalam pergerakan di bidang industri, seperti industri farmasi, pertambangan, tekstil dan lainnya untuk melakukan kegiatan industri itu sendiri akan melibatkan para karyawan dalam berbagai macam industri di Indonesia yang sifatnya produktif.



Gambar 1.2 Tren Data Pertumbuhan Industri Penyedia Makanan Minuman, Restoran dan Sejenisnya, 2010 – 2022

Sumber: Data Industri, 2022

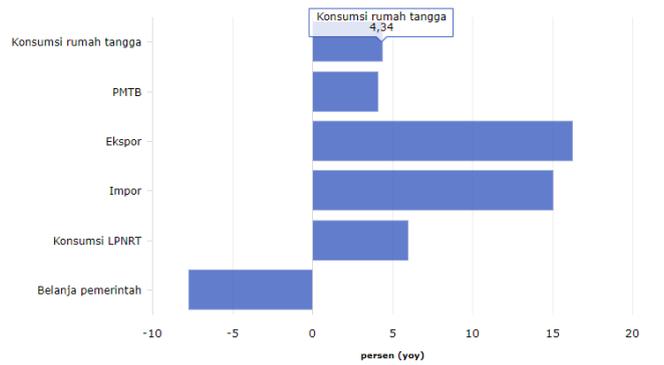
Berdasarkan gambar 1.2 Industri Penyedia Makanan Minuman pada kuartal I-2022 (*q-on-q*) menunjukkan bahwa terjadi kontraksi sebesar -0.1%, lalu untuk laju tahunan nya

menunjukkan bahwa mengalami pertumbuhan sebesar 3,61% (*y-on-y*). Berdasarkan grafik diatas pada tahun 2020 memperlihatkan bahwa terjadinya penurunan serta mengalami kinerja yang negatif sebesar 6,89%. Terlihat sejak tahun 2010 sampai tahun 2022 bahwa di tahun 2020 merupakan data terendah dikarenakan efek pandemi *Covid-19* di Indonesia. Kemudian berdasarkan data menurut Pusat Data Industri, (2021) bahwa di tahun 2019 atau sebelumnya selalu mengalami pertumbuhan secara positif. Hal tersebut dikarenakan adanya *Covid-19* yang membuat dampak negatif bagi perindustrian Indonesia, terutama Industri Penyedia Makanan Minuman. Dalam kondisi saat ini kurangnya bergerak lebih luas dikarenakan adanya pembatasan yang membuat pasar sangat tertekan akibat pandemi sehingga industri penyedia Makanan Minuman pun masih melakukan tahap pemulihan dikarenakan penurunan di industri yang tidak seperti biasanya. Pertumbuhan dari industri penyedia Makanan dan Minuman memiliki sedikit peluang yang terhambat akibat *Covid-19* yang berlangsung, sehingga para pelaku industri mengharapkan untuk pemerintah mendorong tingkat konsumsi di tengah masyarakat dengan menyegerakan pemberian stimulus (Hidayat, 2020).

FMCG merupakan salah satu faktor pendorong pergerakan ekonomi di Indonesia dimasa pandemi ini memang memiliki tantangan tersendiri akan tetapi terkait FMCG merupakan produk atau barang pokok keseharian bagi masyarakat dan tidak dapat dihilangkan termasuk situasi selama pandemi, FMCG dalam memenuhi pangsa pasar harus meningkatkan eksistensinya dengan menjangkau ranah digital, F&B (*food and beverages*) pun juga terkena dampak pandemi ini, sehingga adanya penurunan walaupun sektor tersebut masih menjadi kebutuhan masyarakat terhadap produknya dan telah meningkat di akhir tahun 2020 sebesar 7,97% (Jowan, 2021).

Berdasarkan data industri penyedia Makanan dan Minuman menjelaskan bahwa adanya pertumbuhan yang cukup tinggi yaitu sebesar 3,61% sehingga dapat dikatakan bahwa PT. MTH Global Investama harus menyesuaikan permintaan terkait penyedia Makanan dan Minuman dengan cara meningkatkan sistem kerja dalam perusahaan untuk menghadapi dan bersaing dengan para pesaing lainnya.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A



Gambar 1.3 Laju Pertumbuhan Pengeluaran Konsumsi Rumah Tangga

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2022

Berdasarkan gambar 1.3 terlihat bahwa kinerja dari industri Makanan Minuman mengalami kontraksi pertumbuhan di tahun 2022 dibandingkan tahun 2020 yang menurun secara drastis akibat pandemi *Covid-19*, dengan penurunan tersebut adanya daya beli masyarakat memberikan hasil pertumbuhan yang positif dari kinerja industri karena beberapa produk yang dapat dikatakan menjadi produk prioritas atau sangatlah penting produk tersebut bagi masyarakat. Dalam Indeks Keyakinan Konsumen (IKK) mencatat pada kuartal I-2022 sebesar 114.6% yang dimana sebelumnya lebih tinggi pada kuartal IV-2021 yaitu sebesar 116.7%. Industri dalam triwulan II – 2021 tercatat bahwa adanya pertumbuhan positif sebesar 4.34%, hal tersebut merupakan kontribusi terbesar terhadap sektor industri pengolahan nonmigas dalam triwulan II – 2021 yang mencapai 38,42% serta adanya kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional yang tengah mencapai 6,6% (Kementerian Perindustrian, 2021). Kinerja yang baik bagi perindustrian sangat memberikan dampak positif yang luas bagi perekonomian Indonesia, oleh karena itu kinerja yang positif harus dipertahankan dari segala sisi apalagi dimasa pandemi ini yang memiliki keterbatasan aktivitas bagi masyarakat, peran yang sangat penting bagi perekonomian Indonesia serta menjadi pemasok kebutuhan pokok bagi masyarakat Indonesia dalam bidang kebutuhan pangan. Dengan adanya permintaan konsumen atau perubahan zaman membuat perusahaan harus berinovasi dan menekankan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memenuhi kebutuhan, karyawan akan diminta untuk melakukan tugasnya agar konsumen merasa puas dengan menggunakan produk dari perusahaan tersebut. Disitulah karyawan akan mengembangkan *skill* nya dan menciptakan produk yang inovatif serta berkomitmen dalam organisasi.

Menurut Veithzal Rivai, (2015) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengendalian. Manajemen Sumber Daya

Manusia merupakan kegiatan dalam melakukan perencanaan, pengembangan, hal itu dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang penting bagi setiap perusahaan karena mereka dapat membantu organisasi untuk memecahkan suatu masalah, menjalankan tugas yang diberikan, melakukan perencanaan, menerapkan strategi yang tepat untuk perusahaan agar visi & misi perusahaan tercapai dan dapat melakukan perubahan cepat atau lambat, oleh karena itu perusahaan harus mencari tenaga kerja yang berkompeten, dapat bersaing dan menjaganya agar para karyawan yang berkompeten merasakan kenyamanan dari faktor lingkungan maupun kepemimpinan dan meminimalisir akan terjadinya *turnover* di perusahaan. Dalam hal ini PT. MTH Global Investama semua karyawan melakukan kerja di kantor dengan menerapkan protocol kesehatan baik dari tahun 2020 sampai tahun 2022, maka hal ini dapat dikatakan bahwa keadaan kerja ketika adanya pandemi sampai pandemi perlahan memiliki persamaan yang signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat *turnover* yang terjadi di PT. MTH Global Investama.

Table 1.1 Tabel Data Turnover Karyawan

Status Karyawan	2020			2021			2022		
	Pria	Wanita	Total	Pria	Wanita	Total	Pria	Wanita	Total
Karyawan Tetap (Permanent)	91	34	125	94	37	131	89	33	122
Karyawan Tidak Tetap (Temporary)	29	20	49	35	19	54	30	15	45
Total	120	54	174	129	56	185	116	148	167

Sumber: Data penulis, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 terkait data *turnover* karyawan yang dimiliki PT. MTH Global Investama menyatakan bahwa terdapat karyawan tetap di tahun 2020 memiliki angka yang lebih rendah dibandingkan dengan tahun 2021, sedangkan untuk karyawan kontrak sementara atau tidak tetap memiliki angka yang tinggi dibandingkan tahun 2022 tetapi lebih rendah dari angka di tahun 2021, kemudian pada tahun 2020 perusahaan memiliki karyawan yang lebih banyak yaitu 174 total karyawan sedangkan untuk tahun 2022 terdapat 167 total karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan yang keluar dari perusahaan sebanyak dari tahun 2020 sampai dengan 2022 tercatat 18 total karyawan. Menurut Mobley dalam Prawitasari, (2016) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi adanya *turnover* karyawan di perusahaan yaitu *employees satisfaction* merupakan salah satu faktor yang dimana

terjadinya *turnover* berkaitan dengan gaji, promosi, upah yang tidak sesuai serta rekan kerja yang *toxic*, hal itu merupakan faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja, kemudian terdapat *organizational commitment* yang dimana berkaitan dengan emosional individu (*affective commitment*) terhadap suatu organisasi untuk memilih tetap bertahan atau meninggalkan organisasi tersebut, hal ini merupakan faktor-faktor penyebab terjadinya *turnover* di perusahaan.

Faktor-faktor yang memungkinkan adanya *turnover* salah satunya berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen berorganisasi sehingga sebagian karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan tersebut karena beberapa alasan bagi karyawan tersebut, kemudian setiap perusahaan memiliki banyak atau sedikitnya untuk mengetahui keadaan karyawannya untuk melakukan evaluasi ketika terjadi suatu permasalahan yang terjadi, salah satunya data absensi karyawan di PT. MTH Global Investama berkaitan dengan data absensi perusahaan akan mengetahui kondisi setiap karyawannya sehingga data absensi ini bisa menjadi suatu acuan menjadi bahan evaluasi di setiap organisasi.

Table 1.2 Data Absensi Karyawan

No.	Data Absensi Karyawan	2020	2021	2022
1.	Sakit	18	16	9
2.	Izin	10	13	11
3.	Tanpa Keterangan	7	6	10
4.	Telat	9	12	13
Total Absen Karyawan		44	47	43
Jumlah Karyawan		174	185	167
Tingkat Akhir (%)		15,6%	16,7%	15,3%

Sumber: Data penulis, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 diatas terkait data absensi karyawan di PT. MTH Global Investama dalam kurun tiga (3) tahun terakhir menunjukkan bahwa pada tahun 2020 sebesar 15,8%, kemudian pada tahun 2021 menunjukkan sebesar 9,6% lalu pada tahun 2022 sebesar 14,6%. Menurut Romas, (1972) dalam Sugiarti, (2008) menjelaskan bahwa tingkat absensi atau *absenteeism* sebesar 10% sampai dengan 15% maka telah dikatakan cukup berbahaya karena presentase tersebut terbilang cukup tinggi. PT.MTH Global Investama memiliki tingkat absensi

karyawan yang cukup tinggi dimana berdasarkan data absensi pada tahun 2020 sebesar 15,6% lalu pada tahun 2021 terdapat 16,7% dan terakhir pada tahun 2022 menyentuh di angka 15,3% artinya presentase tersebut termasuk kategori cukup berbahaya karena banyaknya karyawan yang sakit, izin, tanpa keterangan dan telat sehingga memiliki tingkat presentase yang tinggi. Banyak faktor yang mempengaruhi karyawan untuk absen ke kantor dan perusahaan harus melakukan evaluasi masalah yang terjadi kepada setiap karyawannya di PT.MTH Global Investama agar kedepannya karyawan memiliki rasa untuk tetap berada di perusahaan dan juga untuk mempengaruhi berbagai hal salah satunya kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan sikap dimana karyawan berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya faktor psikologis karyawan dengan tugas yang dimiliki, penghargaan yang diberikan dalam bentuk apapun, situasi yang terjadi di organisasi serta terjadinya kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas untuk meningkatkan produktivitas (Hamali A. Y., 2016). Setiap karyawan yang merasa dihargai dan mencapai suatu target oleh perusahaan terkait penyelesaian tugas yang diberikan maka akan mendorong kinerja karyawan yang lebih baik sehingga memberikan kepuasan bagi karyawan dan memberikan pengaruh yang positif bagi karyawan maupun perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus menerapkan kebijakan sebaik mungkin untuk mendorong kepuasan kerja karyawan.



Gambar 1.4 Ketidakpuasan terkait Pekerjaan

Sumber: Jobstreet, 2016

Berdasarkan gambar 1.4 menjelaskan bahwa terdapat adanya beberapa permasalahan mengenai kepuasan kerja yaitu ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, terdapat 54% bahwa mereka setiap karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya yang ditempuh sebelumnya, kemudian terdapat 85% mereka merasa bahwa tidak adanya *work-life balance* yang mengakibatkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan sehari-harinya, lalu terdapat 60% bahwa mereka merasa tidak adanya jenjang karier dalam perusahaan dan terakhir sebesar 53% menyatakan bahwa mereka bekerja dibawah atasan yang memiliki karakter yang keras atau militer sehingga berdampak yang kurang baik bagi mereka sebagai karyawan dalam mengembangkan kemampuan/*skill* maupun bagi organisasi. Peran kepuasan kerja sangatlah penting bagi setiap karyawan karena hal tersebut dapat memberikan dampak terhadap hasil yang didapatkan, setiap karyawan pastinya memiliki kinerjanya masing-masing apabila kepuasan kerja yang didapatkan karyawan maka akan menciptakan kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Kepuasan kerja dapat diambil dari sikap karyawan baik itu positif maupun negatif atau memiliki rasa kepuasan atau tidak berdasarkan pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut (Badeni, 2017).

Table 1.3 Tabel *In-depth Interview*

Nama	Umur	Status Karyawan	Posisi	Departement
WU	55	Tetap	Manajer Marketing	Marketing
ZA	29	Kontrak	Staff HR	Human Resources
JD	38	Tetap	Supervisor HR	Human Resources
AD	49	Tetap	Manajer HR	Human Resources
LS	51	Tetap	Manajer Accounting	Accounting
R	36	Kontrak	Staff Accounting	Accounting
F	34	Permanent	Sekretaris	Kesekretariatan
RV	42	Permanent	Manajer HR	Human Resources
RA	29	Kontrak	Staff Gudang	Warehouse
M	40	Kontrak	Staff Produksi	Production

Sumber: Data penulis, 2023

Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang telah dilakukan oleh peneliti di PT. MTH Global Investama menunjukkan bahwa terdapat 10 dari 10 mengatakan bahwa mereka menganggap kepuasan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting karena dapat mempengaruhi produktivitas serta hasil kinerja yang baik dan banyak faktor yang bisa mempengaruhi atau meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja, akan tetapi mereka mengatakan bahwa kurangnya manajemen dan gaya kepemimpinan kebanyakan yang menjadi faktor kepuasan kerja karyawan sehingga mempengaruhi produktivitas karyawan dan mengakibatkan *turnover* di perusahaan.

Dalam hal ini permasalahan kepuasan kerja yang terjadi ialah faktor manajemen yang dikelola dengan kurang baik seperti penerapan-penerapan yang sudah ditetapkan tetapi tidak konsisten dalam menjalankan kebijakan tersebut, salah satunya kebijakan penghargaan yang dimana sudah diterapkan akan tetapi kurang berjalan atau konsistensinya masih belum dimiliki manajemen sehingga hal tersebut menjadi suatu faktor penurunan kepuasan kerja di PT. MTH Global Investama yang mengakibatkan terjadinya keluar atau masuknya karyawan. Perusahaan yang memiliki peningkatan lebih banyak dibandingkan penurunan akan mempengaruhi dari segi *employees work satisfaction*, hal tersebut pastinya akan mempengaruhi kebijakan dalam *reward system* yang ditetapkan terhadap *employees work satisfaction* karena mempengaruhi kinerja karyawan untuk tetap memberikan hasil yang baik bagi perusahaan, sehingga sistem penghargaan sangatlah penting bagi para karyawan karena ketika karyawan mencapai atau mendapatkan hasil yang baik mereka ingin diapresiasi oleh perusahaan dalam berbagai bentuk penghargaan yang ditetapkan karena kepuasan kerja yang dimiliki karyawan atas apresiasi yang telah diberikan dari organisasi maupun perusahaan. Hal ini menjelaskan bahwa *reward system* baik itu dari *intrinsic* maupun *extrinsic* memiliki peran penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. MTH Global Investama

Reward system Fahmi, (2016) menjelaskan bahwa sistem penghargaan merupakan suatu bentuk berupa penghargaan atas jasa yang telah diberikan karyawan baik secara individu maupun kelompok atas perilakunya yang baik dan mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan target itu sendiri baik pemberian itu secara finansial maupun non finansial. Setiap perusahaan memang memiliki berbagai *reward* yang sangat menarik untuk diberikan para kepada karyawan pastinya, adanya *reward system* yang telah ditetapkan organisasi untuk memotivasi karyawannya atas kontribusi pencapaian mereka terhadap organisasi. Kemudian dilanjutkan oleh Siagian, (2015) memaparkan bahwa sistem penghargaan yang diperoleh dari kinerja karyawan untuk mendapatkan bonus ataupun insentif, promosi jabatan dan sebagainya. Hal tersebut nantinya akan dilihat prosedurnya, standarnya

seperti apa terkait dengan secara langsung atau tidak langsung. Berbagai macam bentuk *reward system* yang telah disiapkan oleh perusahaan untuk diberikan kepada para karyawan atas kinerja yang baik.

Reward system terdapat *intrinsic* dan *extrinsic system* yang ditetapkan oleh perusahaan untuk memberikan apresiasi atau penghargaan atas kinerja yang telah diberikan oleh karyawan dengan baik. Menurut Dicky Saputra, (2017) menjelaskan bahwa adanya *intrinsic reward system* yaitu pencapaian, penyelesaian atas tugas yang diberikan serta otonomi yang dimana karyawan akan bekerja tanpa pengawasan dan memiliki hak dalam memberikan keputusan, sedangkan *extrinsic reward system* seperti penghargaan finansial dan non-finansial yang ditetapkan bagi karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa penerapan *reward system* sangatlah penting dalam perusahaan karena akan memberikan dampak bagi para karyawan di perusahaan. Dalam *reward system* yang diterapkan oleh PT. MTH Global Investama bahwa penerapan yang ditetapkan masih belum begitu baik sehingga hal tersebut memberikan dampak dari segi kepuasan karyawan dalam bekerja, kinerja karyawan maupun komitmen dalam berorganisasi, oleh karena itu terdapat fenomena yang terjadi di PT. MTH Global Investama sehingga dapat dilakukan penelitian bagi penulis.

Table 1.4 Tabel *In-depth Interview*

Nama	Umur	Status Karyawan	Posisi	Departement
WU	55	Tetap	Manajer Marketing	Marketing
ZA	29	Kontrak	Staff HR	Human Resources
JD	38	Tetap	Supervisor HR	Human Resources
AD	49	Tetap	Manajer HR	Human Resources
LS	51	Tetap	Manajer Accounting	Accounting
R	36	Kontrak	Staff Accounting	Accounting
F	34	Permanent	Sekretaris	Kesekretariatan
RV	42	Permanent	Manajer HR	Human Resources
RA	29	Kontrak	Staff Gudang	Warehouse
M	40	Kontrak	Staff Produksi	Production

Sumber: Data penulis, 2023

Berdasarkan *in-depth interview* yang telah dilakukan oleh peneliti di PT.MTH Global Investama terdapat bahwa 7 dari 10 menyatakan bahwa *reward system* yang diterapkan dari segi *intrinsic reward system* menyatakan bahwa penerapan intrinsik sepenuhnya belum terlaksana dengan semaksimal mungkin salah satunya promosi jabatan yang dimana penerapan itu seharusnya diterapkan bagi karyawan yang telah memberikan kinerjanya dengan baik atau memiliki performa kinerja yang stabil dalam jangka waktu yang panjang akan tetapi promosi jabatan belum diterapkan sebaik mungkin sehingga hal itu berdampak bagi peforma karyawan dan komitmen karyawan di PT.MTH Global Investama.

Dalam hal ini berkaitan dengan *intrinsic reward* dan *extrinsic reward system* bahwa keduanya memiliki pengaruh bagi setiap karyawan, karena karyawan pastinya dengan adanya penerapan yang baik dalam *intrinsic reward* dan *extrinsic reward system* maka akan mempengaruhi kepuasan karyawan, memacu kinerja karyawan dengan baik, memiliki rasa tanggung jawab atas tugasnya serta mengembangkan *skill & ability* yang dimiliki setiap karyawan. Menurut Siagian, (2015) telah menjelaskan bahwa penghargaan atau *reward* merupakan pemberian promosi, kompensasi, serta pengawasan, dengan adanya penerapan sistem penghargaan (*reward system*) akan memberikan dampak yang baik bagi karyawan karena kinerja nya telah di apresiasi oleh perusahaan baik dari segi finansial maupun non finansial. Dapat dikatakan bahwa penerapan yang baik dalam *intrinsic reward* maupun *extrinsic* akan mempengaruhi kinerja karyawan seperti meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, memiliki rasa ingin berada di organisasi, menimbulkan sikap tanggung jawab terkait pekerjaannya serta memberikan rasa kepuasan bagi karyawan atas kinerja nya yang diapresiasi oleh perusahaan.

Table 1.5 Tabel *In-depth Interview*

Nama	Umur	Status Karyawan	Posisi	Departement
WU	55	Tetap	Manajer Marketing	Marketing
ZA	29	Kontrak	Staff HR	Human Resources
JD	38	Tetap	Supervisor HR	Human Resources
AD	49	Tetap	Manajer HR	Human Resources
LS	51	Tetap	Manajer Accounting	Accounting
R	36	Kontrak	Staff Accounting	Accounting
F	34	Permanent	Sekretaris	Kesekretariatan

RV	42	Permanent	Manajer HR	<i>Human Resources</i>
RA	29	Kontrak	Staff Gudang	<i>Warehouse</i>
M	40	Kontrak	Staff Produksi	<i>Production</i>

Sumber: Data penulis, 2023

Berdasarkan *in-depth interview* yang telah dilakukan oleh peneliti di PT. MTH Global Investama maka terdapat 8 dari 10 menyatakan bahwa *reward system* yang diterapkan dari segi *extrinsic reward system* masih belum baik karena penghargaan yang tidak diterapkan dengan tetap seperti terkadang diberikan terkadang tidak dan walaupun diberikan tidak begitu sesuai dengan tugas pekerjaan yang dikerjakan sehingga karyawan mengatakan bahwa seharusnya perusahaan harus menetapkan sistem penghargaan secara maksimal untuk menciptakan tingkat *employees work satisfaction* yang baik, meningkatkan kinerja karyawan serta memberikan pengaruh yang baik bagi setiap karyawan untuk berkomitmen dalam organisasi di PT. MTH Global Investama.

Dalam PT. MTH Global Investama memiliki penerapan *reward* yang masih belum maksimal, penerapan yang belum maksimal dari segi *extrinsic reward* yaitu seperti pemberian *bonus/insentif* yang terkadang tidak diberikan oleh para karyawan yang telah mencapai target di perusahaan tersebut. Kemudian dari segi *intrinsic reward* yaitu *recognition* yang masih belum ada, sebuah penghargaan terkait pengakuan yang diberikan atas kinerja karyawan dari sebuah pencapaian yang telah didapatkan, sehingga hal tersebut mempengaruhi *employees work satisfaction* yang menurun.

Reward system yang memiliki dua bagian yaitu *intrinsic* dan *extrinsic reward system* yang dimana setiap perusahaan harus memiliki penerapan yang tepat dari segi *intrinsic* maupun segi *extrinsic reward system*, karena hal tersebut sangat mempengaruhi bagi setiap karyawan salah satunya kepuasan bagi setiap karyawan (*employees work satisfaction*), sehingga dengan adanya penerapan yang tepat dalam *reward system* maka akan mempengaruhi kepuasan setiap karyawan yang bekerja.

Komitmen organisasi merupakan suatu hal yang penting bagi karyawan maupun perusahaan, berkomitmen dalam organisasi maka karyawan memiliki suatu alasan yaitu mencapai suatu target atau tujuan dengan nilai-nilai yang ada di organisasi. Setiap karyawan yang memiliki rasa ingin berkomitmen dalam organisasi pastinya memiliki suatu hal yang ingin dicapai, dalam arti karyawan ingin meningkatkan upaya sedemikian mungkin untuk berkontribusi bagi kepentingan organisasi agar tercapainya tujuan tersebut. Menurut Kreitner

dan Knicki dalam Kaswan, (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu pengidentifikasian terhadap seorang karyawan untuk terikat dalam tujuan yang telah ditargetkan dengan organisasi tersebut. Oleh karena itu komitmen organisasi penting bagi karyawan maupun perusahaan karena keduanya saling mempengaruhi dalam pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan di organisasi tersebut.



Gambar 1.5 Tipe-tipe Organizational Commitment

Sumber: Shani, 2022

Berdasarkan gambar 1.5 diatas menyatakan bahwa dalam *organizational commitment* terdapat 3 bagian yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*, yang dimana dalam komitmen afektif yaitu seorang karyawan memiliki kecintaannya terhadap organisasi, kemudian dalam komitmen berkelanjutan seperti halnya karyawan yang berada di organisasi menimbulkan sikap takut kehilangan pekerjaannya di dalam organisasi tersebut dan terakhir komitmen normatif yaitu seorang karyawan yang memiliki kewajiban atas tugas yang diberikan dalam organisasi tersebut, oleh karena itu *organizational commitment* sangatlah penting bagi perusahaan terhadap para karyawan, karena dengan karyawan yang memiliki rasa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan maka akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi maupun perusahaan itu sendiri terkait dengan tugas-tugas yang diberikan.

Menurut Meyer & Allen, (1991) dalam Herera & Delas, (2021) menjelaskan bahwa *normative commitment* (komitmen normatif) mengacu terhadap tanggung jawab atas tugas yang diberikan serta etika dalam bekerja karena hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan yang baik untuk kedepannya. PT. MTH Global Investama memiliki penerapan yang belum begitu baik dalam menerapkan *reward system* sangat mempengaruhi aspek-aspek dari

organizational commitment, sehingga terjadinya rasa tidak ingin berada di dalam organisasi, artinya komitmen karyawan dalam organisasi yang menurun dan mempengaruhi dampak negatif bagi perusahaan.

Table 1.6 Tabel *In-depth Interview*

Nama	Umur	Status Karyawan	Posisi	Departement
WU	55	Tetap	Manajer Marketing	Marketing
ZA	29	Kontrak	Staff HR	Human Resources
JD	38	Tetap	Supervisor HR	Human Resources
AD	49	Tetap	Manajer HR	Human Resources
LS	51	Tetap	Manajer Accounting	Accounting
R	36	Kontrak	Staff Accounting	Accounting
F	34	Permanent	Sekretaris	Kesekretariatan
RV	42	Permanent	Manajer HR	Human Resources
RA	29	Kontrak	Staff Gudang	Warehouse
M	40	Kontrak	Staff Produksi	Production

Sumber: Data penulis, 2023

Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang telah dilakukan oleh peneliti di PT. MTH Global Investama maka terdapat 7 dari 10 menyatakan bahwa mereka kurang begitu nyaman untuk memiliki *organizational commitment* dikarenakan kinerja yang telah dilakukan selama ini tidak sesuai dengan bentuk apresiasi yang diberikan oleh setiap karyawan, hal ini menjadi suatu faktor permasalahan bagi karyawan atas penerapan penghargaan yang belum begitu maksimal serta mempengaruhi tingkat kepuasan mereka dalam bekerja diperusahaan. Dapat dikatakan bahwa *organizational commitment* memiliki peran penting bagi setiap karyawan yang berada di dalam organisasi untuk menimbulkan rasa keinginan untuk menyelesaikan suatu tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. memiliki sikap berkomitmen terhadap organisasi tersebut.

Menurut Luthans dalam Sutrisno, (2018) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan seseorang untuk berada di organisasi untuk mencapai nilai dan tujuan di organisasi. Oleh karena itu dengan adanya penerapan *reward system* yang tepat maka akan

mempengaruhi komitmen seorang karyawan untuk berada di organisasi. *Organizational commitment* merupakan suatu hal yang berkaitan dengan organisasi dan karyawan yang dimana bahwa mereka sebagai karyawan memiliki keinginan untuk berada di dalam organisasi atau memiliki sikap komitmen yang tinggi serta memberikan upaya untuk menyelesaikan suatu tugas agar tercapainya suatu tujuan yang baik terhadap organisasi. Menurut Greenberg & Baron, (2008) dalam Herera & Delas, (2021) menjelaskan bahwa *organizational commitment* merupakan suatu pengukuran terhadap karyawan untuk mengetahui sejauh mana para karyawan memiliki sikap berkomitmen terhadap organisasi tersebut.

Dalam hal ini memang *organizational commitment* memiliki pengaruh bagi perusahaan, banyak faktor yang memicu komitmen tersebut bagi setiap karyawan dan perusahaan harus mengetahui kebijakan atau penerapan seperti apa yang harus dilakukan untuk menimbulkan rasa berkomitmen dalam organisasi, seperti halnya dari penetapan *reward* yang diberikan baik itu dari *intrinsic* maupun *extrinsic*, kebijakan suatu *reward* merupakan hal yang penting dan menjadi salah satu faktor bagi karyawan untuk mendorong efektivitas sumber daya manusia sehingga ketika penerapan tersebut dilakukan dengan tepat maka terciptanya kinerja yang maksimal, rasa kepuasan bagi karyawan itu sendiri serta memicu karyawan untuk memiliki rasa komitmen terhadap suatu organisasi, oleh karena itu produktivitas akan terdorong dengan sendirinya dan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang ada bahwa terjadinya *turnover* kemudian tingkat absensi yang cukup tinggi karena adanya masalah kepuasan kerja yang menurun diperusahaan hal tersebut yang memicu terjadinya *turnover* dan tingkat absensi yang cukup tinggi. Terdapat hasil *in depth interview* yang telah dilaksanakan di PT. MTH Global Investama bahwa terdapat beberapa hal untuk memicu *employees work satisfaction* agar terciptanya kepuasan kerja karyawan yang baik di PT. MTH Global Investama, beberapa hal yang dimaksud ialah dari segi *intrinsic reward system* dan *extrinsic reward system* memberikan dampak yang baik terhadap *organizational commitment* dan *organizational commitment* memperkuat bagi *employees work satisfaction*. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian yang dilakukan oleh penulis ialah ” **PENGARUH EXTRINSIC REWARD SYSTEM DAN INTRINSIC REWARD SYSTEM TERHADAP EMPLOYEES WORK SATISFACTION DENGAN MENGGUNAKAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI VARIABLE MEDIASI DI PT. MTH GLOBAL INVESTAMA**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian terkait latar belakang diatas maka terdapat beberapa hal mengenai rumusan masalah yaitu:

1. Apakah *Extrinsic Reward System* memiliki pengaruh positif terhadap *Employees Work Satisfaction*?
2. Apakah *Extrinsic Reward System* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*?
3. Apakah *Intrinsic Reward System* memiliki pengaruh positif terhadap *Employees Work Satisfaction*?
4. Apakah *Intrinsic Reward System* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*?
5. Apakah *Organizational Commitment* memiliki pengaruh positif terhadap *Employees Work Satisfaction*?
6. Apakah *Organizational Commitment* memediasi antara *Extrinsic Reward System* terhadap *Employees Work Satisfaction*?
7. Apakah *Organizational Commitment* memediasi antara *Intrinsic Reward System* terhadap *Employees Work Satisfaction*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penelitian mengenai latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan maka terdapat beberapa tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui terkait analisa mengenai pengaruh *Extrinsic Reward System* dan *Intrinsic Reward System* terhadap *Employees Work Satisfaction*
2. Untuk mengetahui terkait analisa mengenai pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Employees Work Satisfaction*
3. Untuk mengetahui terkait analisa mengenai pengaruh *Extrinsic Reward System* dan *Intrinsic Reward System* dengan hubungan *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi terhadap *Employees Work Satisfaction*.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini untuk bertujuan agar dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun perusahaan sebagai berikut:

1. Segi Akademis

Dalam hal ini penelitian yang ada dapat memberikan suatu hal yang positif bagi penulis seperti adanya pengetahuan yang bermanfaat mengenai *Extrinsic Reward System*,

Intrinsic Reward System, , *Organizational Commitment*, *Employees Work Satisfaction* dalam PT. MTH Global Investama. Oleh karena itu penelitian ini merupakan suatu pengetahuan dalam bentuk informasi bagi para penulis.

2. Segi Non Akademis (Perusahaan)

Dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh penulis maka hal tersebut akan memberikan manfaat yang positif seperti informasi berupa saran ataupun solusi terkait masalah yang terjadi mengenai Pengaruh *Reward System (Extrinsic Reward System, Intrinsic Reward System)* Dengan Menggunakan *Organizational Commitment* Sebagai Variabel Mediasi Terhadap *Employees Work Satisfaction* di PT. MTH Global Investama.

1.5 Batasan Masalah

Dalam hal ini penulis akan memberikan atau menentukan terkait batasan masalah yang berkaitan dengan variabel yang diangkat dalam penelitian ini mengenai *Extrinsic Reward System, Intrinsic Reward System, Organizational Commitment, Employees Work Satisfaction* di PT. MTH Global Investama. Kemudian dengan adanya batasan masalah ini penulis akan mempermudah dalam melakukan penelitian terkait responden penelitian ini yang dikhususkan untuk para karyawan yang aktif di perusahaan setidaknya karyawan kontrak maupun karyawan tetap dalam setiap divisi di PT. MTH Global Investama. Oleh karena itu dengan adanya batasan masalah maka akan membantu penulis untuk mendapatkan informasi mengenai judul dalam penelitian.

1.6 Sistematika Penulisan

Dengan melakukan penelitian maka penulis memiliki sistematika penulisan terkait 5 (lima) bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam BAB I ini penulis memberikan penjelasan terkait penjelasan mengenai penelitian yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam BAB II ini penulis akan menjelaskan terkait landasan teori-teori dan konsep sesuai dengan topik yang diteliti secara jelas agar dapat melakukan tahap selanjutnya dalam melakukan penelitian, seperti beberapa teori dasar yang dijelaskan mengenai pengertian manajemen, proses atau fungsi manajemen, manajemen sumber daya manusia, proses

manajemen sumber daya manusia dan teori-teori mengenai variabel-variabel yang sedang diteliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam BAB III ini penulis memberikan penjelasan mengenai metode penelitian yang berisikan tentang gambaran umum objek dalam penelitian untuk menjelaskan objek yang diteliti, teknik pengumpulan data dari berbagai sumber agar membuktikan bahwa penelitian tersebut dapat dikatakan sesuai dengan fenomena yang didapatkan sebelumnya, adanya beberapa penjelasan seperti, perusahaan yang dijadikan objek penelitian, desain penelitian, ruang lingkup penelitian, metode pengumpulan data, periode penelitian, skala penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengolahan analisis data serta metode analisis SEM dan tabel operasional penelitian.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam BAB IV ini penulis memberikan hasil atau penjelasan terkait pengolahan yang telah dilakukan mengenai data-data dengan menggunakan teknik yang diterapkan dalam penelitian ini.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam BAB V ini terdapat kesimpulan mengenai penelitian dan memberikan saran kepada perusahaan dan juga bagi para peneliti selanjutnya.

