

# BAB I

## PENDAHULIAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yang dibutuhkan untuk mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan, maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang (Susan, 2019).

Perubahan lingkungan global telah membuat persaingan menjadi lebih kompleks dan tidak teratur, yang menyebabkan ketegangan persaingan yang sengit dan menuntut setiap perusahaan untuk meningkatkan kemampuan bisnis inovatif mereka. Pada saat ini, perusahaan menyadari bahwa satu-satunya harapan untuk masalah ini adalah peran sumber daya manusia. Optimalisasi kinerja karyawan mengarah pada kualitas perusahaan dalam mengelola para karyawannya. Perusahaan tentunya memahami bahwa karyawan tidak menjadi profesional dalam sekejap, tetapi mereka membutuhkan dukungan dan sistem manajemen yang ditujukan untuk mengembangkan dan meningkatkan potensi pribadi, sehingga kinerja dan produktivitas mereka benar-benar berkontribusi

pada pencapaian kepentingan/tujuan perusahaan. oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kompensasi dan disiplin kerja karyawan.

Pemberian kompensasi menjadi salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Pemberian kompensasi haruslah adil dan layak bagi seorang karyawan (Yulandri & Onsardi, 2020). Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan (Jufrizen, 2018). Dapat dikatakan pula bahwa kompensasi adalah suatu imbalan baik secara finansial maupun non-finansial (*financial reward*) yang diberikan terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kompensasi dapat berupa finansial atau uang atau segala sesuatu yang dapat di ukur dengan uang, atau bisa juga dalam bentuk non-finansial yaitu bisa berupa penghargaan, jabatan, kondisi kerja dan lainnya (Mujanah, 2019).

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja, akan tetapi perusahaan atau organisasi juga harus memperhatikan faktor disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku (Abrar Muslim et al., 2019). Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan

kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non-formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri (Afandi & Bahri, 2020). Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja pegawai suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Kedisiplinan adalah adanya suatu kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi (Arif et al., 2020).

PT Matahari Department Store Tbk, perusahaan ritel terkemuka di Indonesia yang menyediakan perlengkapan *fashion*, aksesoris, kecantikan, hingga peralatan rumah tangga dengan harga yang terjangkau. Matahari menghadirkan produk-produk *stylish* dengan bekerja sama dengan pemasok lokal dan internasional yang terpercaya untuk menawarkan beragam produk terkini dari merek eksklusif dan merek internasional selama lebih dari 60 tahun. Memulai perjalanannya pada 24 Oktober 1958 dengan pembukaan gerai pertamanya, Matahari kemudian membuka department store modern pertama

di Indonesia pada tahun 1972. Sejak saat itu, Matahari memantapkan dirinya sebagai merek nasional yang sesungguhnya. Hingga saat ini PT Matahari Department Store Tbk sudah memiliki 150 toko di 80 kota di seluruh Indonesia serta hadir secara online di Matahari.com. Matahari mempekerjakan sekitar 40.000 karyawan (termasuk SPG konsinyasi) dan bermitra dengan sekitar 600 pemasok lokal dan internasional. Contohnya pada PT Matahari Department Store yang terletak di Ciputra Mal Cibubur.

Dalam kegiatan usahanya, PT Matahari Department Store Ciputra Mal Cibubur tentunya menuntut karyawannya untuk efisien dalam memberikan pelayanan bisnis. Perusahaan harus selalu memperhatikan kebutuhan kinerja karyawan. Dalam hal ini tentunya memperhatikan kompensasi dan disiplin juga harus menjadi bagian penting, agar kinerja karyawan nantinya tampak sesuai dengan harapan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan juga memberikan keuntungan. Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Ciputra Mal Cibubur masih rendah. Rendahnya hasil kinerja karyawan ini dapat dilihat dari tingkat penghasilan yang diperoleh PT Matahari Department Store Ciputra Mal Cibubur pada bulan Oktober tahun 2022 hingga Maret tahun 2023 yang ditunjukkan pada tabel hasil penjualan. Kinerja karyawan mengalami sedikit penurunan yang mengakibatkan terhambatnya pencapaian tujuan dari sebuah perusahaan, yaitu mendapatkan keuntungan. Hal tersebut dapat terlihat pada tabel data hasil penjualan tahun 2022 sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Pendapatan PT Matahari Department Store Ciputra Mal Cibubur Pada Oktober Tahun 2022 Hingga Maret 2023**

No	Bulan	Penurunan
1	Oktober	17%
2	November	25%
3	Desember	22%
4	Januari	16%
5	Febuari	12%
6	Maret	14%

**Sumber: PT Matahari Department Store Ciputra Mal Cibubur**

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas terlihat bahwa pendapatan PT Matahari Department Store Ciputra Mal Cibubur mengalami penurunan setiap bulannya dari bulan Oktober 2022 hingga Maret 2023, dan mengalami penurunan paling besar pada bulan November 2022 sebesar 25%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Ciputra Mal Cibubur belum mencapai kebutuhan yang diharapkan perusahaan.

Selanjutnya berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti kepada beberapa karyawan pada PT Matahari Department Store Ciputra Mal Cibubur terdapat masalah yang berkaitan dengan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan PT Matahari Department Store Ciputra Mal Cibubur belum dapat memberikan kompensasi seperti gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan. Adapun data pemberian kompensasi PT Matahari Department Store Ciputra Mal Cibubur adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Data Gaji Karyawan Bagian Penjualan PT Matahari  
Department Store Ciputra Mal Cibubur**

<b>Tahun</b>	<b>Bagian</b>	<b>Penghasilan</b>
2021	<i>Sales Promotion Girl</i> (SPG)	65%
2022	<i>Sales Promotion Girl</i> (SPG)	65%
2023	<i>Sales Promotion Girl</i> (SPG)	60%

**Sumber: PT Matahari Department Store Ciputra Mal Cibubur**

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan PT Matahari Department Store Ciputra Mal Cibubur belum bisa mencapai upah minimum regional Kota Bekasi. Hal tersebut tentunya sangat mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan bagian *Sales Promotion Girl* (SPG) pada PT Matahari Department Store Ciputra Mal Cibubur yang mengalami penurunan penjualan.

Selain permasalahan terhadap kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti juga menemukan beberapa fenomena permasalahan mengenai disiplin kerja karyawan bagian penjualan khususnya *Sales Promotion Girl* (SPG) pada PT Matahari Department Store Ciputra Mal Cibubur. Berdasarkan hasil observasi masih banyak dari karyawan yang kurang dalam menaati dan melaksanakan peraturan yang telah dibuat perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari data absen karyawan bulan Oktober tahun 2022 hingga Maret tahun 2023, adapun datanya sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan Bagian Penjualan PT Matahari  
Department Store Ciputra Mal Cibubur Pada Oktober Tahun 2022 Hingga  
Maret 2023**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Keterlambatan
1	Oktober	110	53
2	November	110	40
3	Desember	115	65
4	Januari	113	33
5	Februari	113	42
6	Maret	113	36

**Sumber: PT Matahari Department Store Ciputra Mal Cibubur**

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, masih banyak karyawan bagian penjualan khususnya *Sales Promotion Gril* (SPG) yang tidak menaati peraturan tentang kedisiplinan sesuai dengan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. PT Matahari Department Store Ciputra Mal Cibubur menerapkan jam masuk kerja setiap harinya dimulai pukul 09.00 WIB hingga 22.00 WIB. Dapat dilihat pada bulan Oktober banyaknya pegawai yang terlambat adalah 53 pegawai, pada bulan November banyaknya pegawai yang terlambat adalah 40 pegawai, pada bulan Desember banyaknya pegawai yang terlambat adalah 65 pegawai, pada bulan Januari banyaknya pegawai yang terlambat adalah 33 pegawai, pada bulan Februari banyaknya pegawai yang terlambat adalah 42 pegawai, dan pada bulan Maret banyaknya pegawai yang terlambat adalah 36 pegawai.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini mengacu kepada penelitian yang dilakukan oleh (Pratama, 2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat di mana hasil penelitian tersebut terdapat bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap

kinerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang baik akan berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal, karena didalam diri mereka ada semangat lebih untuk melakukan sesuatu, begitu sebaliknya tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, perusahaan atau organisasi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja karyawan yang optimal. Jadi, kompensasi dan disiplin kerja adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dalam meneliti hal tersebut terlihat bahwa kompensasi dan disiplin kerja tergolong tinggi dalam hal mempengaruhi kinerja karyawan. Melihat tempat penelitian yang dilakukan pada penelitian terdahulu, terlihat belum ada penelitian sejenis pada perusahaan *fashion*. Di mana melihat perkembangan zaman, kebutuhan pakaian yang beragam dan memiliki persaingan yang ketat, membuat perusahaan *fashion* ingin tetap bertahan dan tetap mengejar keuntungan. Berdasarkan hasil observasi dan penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul. **“PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MATAHARI DEPARTMENT STORE CIPUTRA MAL CIBUBUR”**.



## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Ciputra Mal Cibubur?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Ciputra Mal Cibubur?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store Ciputra Mal Cibubur?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dari penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Ciputra Mal Cibubur.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Ciputra Mal Cibubur.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Ciputra Mal Cibubur.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

### **1. Bagi Peneliti**

Bagi peneliti sendiri dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan dan wawasan dalam meningkatkan kemampuan berpikir terkait masalah-masalah yang diteliti.

### **2. Bagi Perusahaan**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan saran untuk memecahkan masalah pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store Ciputra Mal Cibubur.

### **3. Bagi Akademis**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dan dapat digunakan sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya yang menyelidiki pengaruh kompensasi dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## **1.5 Batasan Masalah**

Agar pembahasan ini tidak melebar terlalu luas dan menghindari pembahasan agar tidak menyimpang, maka penulis membatasi masalah hanya pada Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Department Store Ciputra Mal Cibubur.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai penulisan dalam penelitian ini, maka sistematika penulisannya yaitu sebagai berikut ini :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini membahas dan menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, Batasan masalah dan sistematika penulisan.

### **BAB II TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini menjelaskan tentang landasan teori dalam penelitian yaitu mengenai kompensasi dan disiplin kerja.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variable, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini menjelaskan tentang profil perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini menjelaskan tentang kesimpulan, keterbatasan peneliti dan saran.