

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pentingnya sumber daya manusia di suatu perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan harus bisa mengatur serta memberdayakan sumber daya manusia yang mereka miliki dengan baik, Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting internal yang ada di dalam perusahaan sebagai penggerak atau pelaksana setiap kegiatan operasional yang dijalankan perusahaan (Mulyadi & Pancasasti, 2021). Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Siregar, 2017). Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut (Susanto, 2019).

Kompensasi dapat mendorong motivasi dan semangat karyawan. Kompensasi yang diberikan harus selalu memadai dan adil. Pemberian kompensasi bertujuan untuk memotivasi pekerja agar lebih giat dan disiplin saat bekerja, dapat menciptakan kesadaran bersama antar pekerja, mampu mengerjakan segala sesuatu yang dibutuhkan perusahaan, mampu menggerakkan dan mengarahkan pekerja kepada perilaku untuk mencapai hasil kerja yang baik dan meningkatkan kinerjanya (Kadek Yuliantari, 2022).

Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Kompensasi adalah semua pendapatan yang bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi (Alfiansyah, 2021). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Fauzan, 2022).

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Motivasi kerja adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Nurdin et al., 2021). Motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan (Andayani, 2020). motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sutrisno et al., 2022)

Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Jufrizen, 2021). Kinerja karyawan suatu tolak

ukur bagi organisasi untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan (Didit Darmawan, 2022). kinerja adalah pelaksanaan tanggung jawab karyawan dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada didalam perusahaan (Hustia, 2020).

PT Matahari Department Store Tb sudah memiliki 150 toko di 80 kota di seluruh Indonesia serta hadir secara online di Matahari.com. Matahari kemudian membuka department store modern pada tahun 1972, sejak saat itu matahari memantapkan dirinya sebagai merek nasional Matahari mempekerjakan sekitar 40.000 karyawan dan bermitra dengan sekitar 600 pemasok lokal dan internasional. Dalam kegiatan usahanya, PT Matahari Department Store Mal Ciputra Cibubur tentunya menuntut karyawannya untuk efisien dalam memberikan pelayanan bisnis. Perusahaan harus selalu memperhatikan kebutuhan kinerja karyawan. Dalam hal ini tentunya memperhatikan kompensasi dan motivasi kerja juga harus menjadi bagian penting, agar kinerja karyawan nantinya tampak sesuai dengan harapan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan juga memberikan keuntungan.

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukan bahwa tingkat kinerja karyawan yang ada pada karyawan PT Matahari Department Store Mal Ciputra Cibubur masih rendah. Rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat penghasilan yang diperoleh PT Matahari Department Store Mal Ciputra Cibubur pada bulan juli sampai desember tahun 2022 yang ditunjukkan dengan 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 Target Penjualan PT Matahari Department Store Mal Ciputra Cibubur

Bulan	Reliasasi	Target	Presentase
Juli	5.358.262.855,45	6.339.424.858,168	85%
Agustus	4.503.551.124,324	5.506.800.000	82%
September	4.337.495.463,063	5.328.336.380,284	81%
Oktober	5.005.101.677,477	6.002.226.321,61	83%
November	4.814.056.715,721	6.459.760.167,796	75%
Desember	7.682.476.864,865	9.889.572.053,538	78%

Sumber: PT Matahari Department Store Mal Ciputra Cibubur

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukan bahwa hasil penjualan pada PT Matahari Department Store Mal Ciputra Cibubur pada bulan juli 2022 hingga bulan desember 2022 tidak mencapai target. Kinerja karyawan PT Matahari Department Store Mal Ciputra Cibubur dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan, hal ini merupakan masalah bagi perusahaan. Hal tersebut tentunya mempengaruhi kinerja karyawan PT Matahari Departement Store Mal Ciputra Cibubur bagian penjualan yang kurang optimal dan harus ditingkatkan kembali, yang dikarenakan tidak tercapainya target penjualan yang diinginkan dalam sebuah perusahaan.

Selanjutnya berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti kepada beberapa karyawan pada bagian produksi menunjukan bahwa terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Yaitu PT Matahari

Department Store Mal Ciputra Cibubur dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan bagian penjualan belum memadai seperti yang sudah ditetapkan pada batas upah minimum regional untuk wilayah kota bekasi tahun 2022 yaitu sebesar 4.816.921,17. Adapun data pemberian kompensasi PT Matahari Department Store Mal Ciputra Cibubur adalah sebagai berikut:

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

Tahun	Bagian	Penghasilan
2021	Sales Promotion Girl (SPG)	3.100.000,00/bln
2022	Sales Promotion Girl (SPG)	3.100.000,00/bln

Sumber: PT Matahari Department Store Mal Ciputra Cibubur

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukan bahwa PT Matahari Department Store Mal Ciputra Cibubur dalam memberikan kompensasinya perbulan yaitu sebesar 3.100.000, yang belum mencapai upah minimum regional kota bekasi. Hal tersebut tentunya mempengaruhi kinerja karyawan bagian penjualan PT Matahari Department Store Mal Ciputra Cibubur mengalami penurunan. Berdasarkan observasi yang dilakukan kepada beberapa karyawan bagian produksi yaitu sales promotion girl (spg). Terdapat beberapa fenomena yang berkaitan dengan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ditemukan yaitu masih terdapat keterlambatan dalam memberikan gaji, masih terdapat gaji yang diterima tidak sepenuhnya atau dirapel. Hal ini dapat menimbulkan kurangnya produktivitas kerja dan semangat kerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Mal Ciputra Cibubur.

Selain permasalahan yang disebutkan diatas dengan adanya kompensasi yang kurang baik akan berdampak negatif ke karyawan yang pada akhirnya menurunkan semangat kerja dan motivasi untuk bekerja pada akhirnya akan berakibat menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti yaitu ditemukan beberapa fenomena permasalahan mengenai semangat kerja pada PT Matahari Department Store Mal Ciputra Cibubur yang masih rendah, karena bentuk motivasi yang diberikan oleh atasan masih kurang. Atasan masih kurang dalam memberikan pemberian bonus yang sesuai, kurangnya dalam memberikan dukungan, perhatian, penghargaan maupun pujian kepada karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*, penelitian ini mengacu kepada penelitian yang dilakukan oleh (Istigomah & Suhartini, 2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *intervening* PT Arta Sedana Retailindo cabang Hardys Mall Sanur di mana hasil dari penelitian tersebut terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi finansial memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Motivasi mampu sebagai variabel *intervening* atau memdiasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan di atas oleh karena itu penulis melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Matahari Department Store Mal Ciputra Cibubur dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, diketahui bahwa tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diberikan penulis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui pentingnya kompensasi dan motivasi kerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

2. Bagi Civitas Akademika

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Diharapkan dari adanya penelitian yang penulis lakukan dapat menambah wawasan dan dapat menjadi bahan implementasi keilmuan penulis.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Penelitian ini akan disusun dalam tiga bab dengan tahapan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan

BAB II TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisis.

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 penelitian dan saran.