

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin dan teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibandingkan sumber daya lain pada organisasi. Setiap perusahaan dalam mengembangkan usahanya senantiasa harus memperhatikan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia dalam perusahaan adalah hal yang sangat penting. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Sumber daya manusia jika tidak diperhatikan atau bahkan dilerantarkan akan sia-sia walaupun bagusnya tujuan dan rencana organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat vital dalam organisasi maka perlu ditingkatkan efisiensi, kualitas dan produktivitasnya. Karena itu perlu dikembangkan suasana yang dapat membangkitkan peran aktif dan kondisi kerja yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dengan optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut perusahaan memiliki upaya yang dapat ditempuh yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai.

Matahari Department Store adalah bisnis komersial yang kegiatan usahanya menjual barang dan jasa kepada konsumen untuk kegunaan pribadi maupun keluarga. Matahari Department Store adalah salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia yang menyediakan perlengkapan pakaian, aksesoris, produk-produk kecantikan dan rumah tangga dengan harga terjangkau. Matahari bermitra dengan pemasok-pemasok terpercaya di Indonesia untuk menyediakan kombinasi barang-barang berkualitas tinggi yang dapat diterima oleh semua konsumen. Gerai-gerai matahari yang modern dan luas menyajikan pengalaman berbelanja yang membuat konsumen datang kembali dan membantu menjadikan Matahari sebagai department store pilihan dikalangan kelas menengah Indonesia yang tumbuh pesat.

Masyarakat luas dan pelaku bisnis yang baik dalam menjalankan usahanya, Matahari Department Store cabang Karawang senantiasa berpedoman dan patuh pada peraturan dan hukum yang berlaku. Seiring dengan berjalannya waktu dan tuntutan pengetahuan semakin meningkat, keahlian yang dimiliki karyawan tentunya akan berkurang. Kreatifitas dan keterampilan yang dimiliki dengan tingkat keterampilan yang rendah terlihat sangat minim, sehingga berdampak kurang baik bagi pencapaian tujuan perusahaan. Matahari Department Store cabang Karawang memiliki standarisasi dalam menilai kinerja karyawan, yaitu kemampuan karyawan untuk memahami etika dalam menjalankan tugasnya. Bersikap dan berperilaku sesuai dengan tuntutan sebagai karyawan Matahari Department Store. Karyawan harus memiliki keterampilan berkomunikasi yang baik, kemudian berpenampilan dengan menggunakan pakaian kerja dan atribut yang telah disepakati oleh karyawan dan perusahaan.

Kompensasi merupakan kegiatan yang amat penting dalam membuat karyawan cukup puas dalam pekerjaan. Pengelolaan kompensasi yang tepat dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya dan mendapatkan, memelihara serta mempertahankan pekerja-pekerja unggul serta produktif. Kompensasi yang adil dan jelas sangat diharapkan bagi kehidupan mereka dan keluarganya, karena kompensasi merupakan cerminan status sosial dan sebagai alat ukur kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Perusahaan harus hati-hati dalam melakukan penilaian tanga kerja, agar pemberian kompensasi yang adil dan jelas dapat terlaksana seefisien dan seefektif mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Pelaksanaan kompensasi yang adil dan jelas akan menghasilkan kinerja yang baik, oleh karena itu kompensasi sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan agar kinerja karyawan menjadi tinggi. Kompensasi seharusnya tidak diberikan dengan adil dan jelas apabila kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan rendah, yaitu seperti adanya tanggung jawab yang kurang maksimal atas tugas yang diberikan sehingga pencapaian tujuan perusahaan menjadi terhambat.

Disiplin kerja sangatlah penting dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan adanya disiplin kerja akan lebih mudah dalam pencapaian suatu target yang sudah direncanakan sebelumnya. Karyawan yang memiliki disiplin dalam bekerja akan melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab dan akan selalu menghasilkan kinerja yang baik. Karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja maka dapat merugikan perusahaan yang nantinya akan berdampak terhadap tujuan perusahaan.

Kinerja yang efektif merupakan harapan yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Menciptakan kinerja yang baik karyawan berusaha untuk mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi, cenderung senang menghadapi tantangan, kreatif, inovatif, bertanggung jawab, tidak mudah putus asa serta selalu membutuhkan motivasi dan mengembangkan keahlian dalam rangka menyesuaikan diri agar mengalami perubahan lebih baik dalam karirnya . Kondisi umum saat ini berbagai metode atau cara untuk meningkatkan potensi karyawan terus dikembangkan, guna memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang kurang maksimal.

**Tabel 1.1**  
**Jenis Kompensasi Matahari Department Store Karawang**

| No | Kompensasi                | Jenis Kompensasi            |
|----|---------------------------|-----------------------------|
| 1  | Kompensasi Langsung       | Gaji                        |
|    |                           | Insentif                    |
|    |                           | Bonus                       |
|    |                           | Tunjangan Jabatan           |
|    |                           | Tunjangan Kesehatan         |
|    |                           | Tunjangan Hari Raya (THR)   |
| 2  | Kompensasi tidak Langsung | Fasilitas                   |
|    |                           | Pekerjaan yang sesuai       |
|    |                           | Peluang untuk dipromosikan  |
|    |                           | Peluang Jabatan             |
|    |                           | Suasana kerja yang kondusif |

Sumber : Matahari Department Store Karawang

Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi pada karyawan Matahari Department Store Karawang ada dua yaitu : Kompensasi secara langsung dan Kompensasi secara tidak langsung. Dari tabel di atas sudah jelas kompensasi berupa apa saja yang diberikan pada Matahari Department Store Karawang. Penulis tidak membuat Tabel Kompensasi dengan Nominal atau Angka, karena dari pihak Manajemen Matahari Department Store Karawang dengan tegas mengatakan untuk data nominal mengenai Kompensasi tidak dapat diberikan kepada peneliti karena bersifat rahasia dan merupakan data yang tidak dapat diberikan kepada siapapun.

Masalah lain yang terlihat di Matahari Departement Store Karawang yaitu disiplin kerja karyawan. Berikut data yang didapat dari Administrasi Matahari Departement Store Karawang.

**Tabel 1.2**  
**Absensi Karyawan Matahari Department Store Karawang**

| Tahun | Jumlah Karyawan | Keterangan ketidak hadiran karyawan |                |    |                |    |                | Jumlah ketidak hadiran karyawan |                |
|-------|-----------------|-------------------------------------|----------------|----|----------------|----|----------------|---------------------------------|----------------|
|       |                 | S                                   | %              | I  | %              | A  | %              | Total                           | Total %        |
| 2016  | 140             | 10                                  | 10/140=<br>7%  | 15 | 15/140=<br>11% | 14 | 14/140=<br>10% | 39                              | 39/140=<br>28% |
| 2017  | 140             | 11                                  | 11/140=<br>8%  | 17 | 17/140=<br>12% | 17 | 17/140=<br>12% | 45                              | 45/140=<br>32% |
| 2018  | 140             | 14                                  | 14/140=<br>10% | 22 | 22/140=<br>16% | 20 | 20/140=<br>14% | 56                              | 56/140=<br>40% |

Sumber : Matahari Department Store Karawang

Tabel 1.2 merupakan hasil presentase Absensi karyawan Matahari Department Store Karawang dari karyawan yang berjumlah 167 orang karyawan. Tabel di atas menunjukkan surat absensi karyawan pada tahun 2016 jumlah ketidakhadiran karyawan sebanyak 46 karyawan sebesar 28%, pada tahun 2017 mengalami kenaikan sebanyak 53 karyawan sebesar 32% dan pada tahun 2018 sebanyak 68 karyawan sebesar 41%. Tabel di atas menunjukkan bahwa masih lemahnya kedisiplinan karyawan Matahari Department Store Karawang dalam bekerja, sehingga dapat dilihat tanggung jawab karyawan disini masih kurang maksimal.

**Tabel 1.3**  
**Pencapaian target penjualan karyawan**  
**Matahari Department Store Karawang**  
**periode November 2017 - Desember 2018**

| Bulan          | Presentase pencapaian target penjualan | standar pencapaian | Penjelasan          |
|----------------|--|--------------------|---------------------|
| November 2017  | 119.38%                                | 100%               | Melebihi standar    |
| Desember 2017  | 121.54%                                | 100%               | Melebihi standar    |
| Januari 2018   | 119.30%                                | 100%               | Melebihi standar    |
| Februari 2018  | 118.47%                                | 100%               | Melebihi standar    |
| Maret 2018     | 120.25%                                | 100%               | Melebihi standar    |
| April 2018     | 118.47%                                | 100%               | Melebihi standar    |
| Mei 2018       | 116.16%                                | 100%               | Melebihi standar    |
| Juni 2018      | 113.92%                                | 100%               | Melebihi standar    |
| Juli 2018      | 87.26%                                 | 100%               | Kurang dari standar |
| Agustus 2018   | 85.20%                                 | 100%               | Kurang dari standar |
| September 2018 | 83.50 %                                | 100%               | Kurang dari standar |
| Oktober 2018   | 75.37%                                 | 100%               | Kurang dari standar |
| November 2018  | 72.25%                                 | 100%               | Kurang dari standar |
| Desember 2018  | 70.60%                                 | 100%               | Kurang dari standar |

Sumber : Administrasi Matahari Department Store Karawang periode November 2017 - Desember 2018

Tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa kinerja Matahari Department Store Karawang pada setahun belakangan tidak stabil. Hal ini bisa dilihat dari tabel di atas bahwa target penjualan mengalami penurunan secara terus-menerus mulai dari bulan Juli 2018 sampai dengan bulan Desember 2018. Hal ini tentu saja tidak sesuai dengan harapan perusahaan diantaranya pencapaian target penjualan yang

mengalami kenaikan dan penurunan sehingga tidak selalu tercapai setiap periodenya, sesuai dengan target yang telah ditentukan yaitu 100%. Kondisi kinerja karyawan di Matahari Department Store Karawang untuk mengetahuinya, penulis melakukan wawancara dengan manajer HRD dan sejumlah karyawan, berdasarkan hasil wawancara sebagian besar karyawan berpendapat bahwa tidak tercapainya target dikarenakan banyaknya pesaing tempat perbelanjaan lain dan online shop maka target penjualan yang ditentukan oleh perusahaan setiap bulannya selalu meningkat.

Menurunnya kinerja perusahaan tidak lain disebabkan oleh kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Veithzal Rivai, 2008:312), Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja karyawan Matahari Department Store Karawang belum optimal ditunjukkan dengan masih adanya karyawan yang tidak maksimal pada saat menjalankan tugasnya, yaitu berbincang-bincang dengan sesama karyawan lain pada saat jam kerja, masih terdapat karyawan yang terlambat memasuki area toko dan tidak berkonsentrasi dalam menjalankan tugasnya. Sehingga keterampilan karyawan dalam melayani pelanggan juga belum maksimal seperti keramahan dan kesigapan dalam melayani pelanggan masih kurang baik. Sebagai tenaga kerja hendaknya mendapatkan perhatian yang cukup tentang kebutuhan sebagai makhluk sosial, maka mereka akan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin yang pada akhirnya dapat mencapai daya dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Karyawan banyak mengeluh atas bonus yang diberikan perusahaan, sehingga mempengaruhi kinerja mereka terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan pada karyawan Matahari Departement Store Karawang ditemukan adanya fenomena dan masalah yang mengidentifikasi masih rendahnya kompensasi, disiplin kerja karyawan dan kinerja karyawan terhadap Matahari Department Store Karawang, antara lain :

1. Adanya ketidak puasan karyawn terhadap kompensasi yang diberikan Matahari Department Store karawang
2. Tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah
3. Kurangnya tanggung jawab penuh karyawan terhadap perusahaan

Kompensasi bagi karyawan sangat penting, karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Ketidak hadiran karyawan dan keterlambatan karyawan dapat menjadi indikasi bahwa karyawan kurang disiplin kerja dan kurang puas atas pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini tentu saja membawa dampak yang sangat tidak menguntungkan bagi perusahaan karena kinerja karyawan rendah akan menghasilkan prestasi kerja dan produktivitas yang rendah pula.

Perusahaan yang tidak dapat mengidentifikasi penyebab rendahnya kinerja karyawan hal ini tidak akan tercapai tujuannya, karena kurangnya pemahaman dan pengenalan sumber permasalahan. Pimpinan perusahaan dituntut untuk membangun dan mengembangkan kinerja yang memadai untuk menghasilkan karyawan yang berkinerja tinggi. Menciptakan kinerja karyawan yang tinggi tidaklah mudah karena setiap karyawan memiliki kemampuan, ketrampilan, dorongan, kesempatan serta motivasi yang berbeda beda. Permasalahan yang selalu ada pada setiap perusahaan atau organisasi yaitu mengenai kinerja karyawan, hal ini menjadi menarik untuk diamati karena banyak memberikan manfaat baik bagi perusahaan karyawan itu sendiri maupun bagi masyarakat luas.

Matahari Department Store cabang Karawang tidak lepas dari permasalahan dengan kinerjanya, karena dalam perusahaan tersebut terdapat sumber daya manusia yang sangat penting dalam perusahaan. Persoalannya adalah bagaimana dapat meciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Untuk dapat memperbaiki kinerja yang baik maka pihak manajemen harus memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya yaitu kompensasi dan disiplin kerja.

Hasil wawancara dengan manajemen HRD Matahari Departmen Store cabang Karawang, terlihat beberapa masalah yang menarik perhatian penulis yang

berkaitan dengan kompensasi dan disiplin kerja yang akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini tentu menjadi dasar bagi penulis untuk memilih Matahari Department Store cabang Karawang sebagai objek penelitian serta tentunya dibutuhkan sebuah penelitian untuk memecahkan masalah. Sasaran penelitian ini adalah karyawan yang ada dalam perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, diduga rendahnya kompensasi dan disiplin kerja dalam hal kinerja karyawan. Kinerja karyawan rendah akan menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai. Oleh karena itu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Karawang”**.

### 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, penulis akan mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Penjualan barang di Matahari Departmen Store cabang Karawang belum sesuai dengan harapan perusahaan.
2. Kinerja karyawan di Matahari Departmen Store cabang Karawang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.
3. Pencapaian target perusahaan masih belum optimal
4. Adanya ketidak puasan karyawan akan bonus dan insentif yang diberikan perusahaan.
5. Tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah
6. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab belum baik
7. Belum ada rasa memiliki yang melekat terhadap perusahaan
8. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas masih belum optimal

### 1.3. Pembatasan Masalah

Penelitian yang dilakukan dapat lebih terarah, maka perlu adanya pembatasan masalah. Batasan-batasan masalah yang diterapkan dalam melakukan penelitian adalah :

1. Penelitian yang dilakukan hanya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Pengumpulan data dilakukan hanya membahas dan menganalisis hal-hal yang berhubungan dengan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Metode yang digunakan berupa Metode Kuantitatif dengan menggunakan Metode Deskriptif dan Verifikatif dengan Analisis *Path Analysis* (Analisis Jalur).
4. Alat bantu yang akan digunakan untuk menganalisis adalah SPSS
5. Responden yang akan diambil yaitu karyawan PT. Matahari Department Store (MDS) cabang Karawang.

#### 1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Kompensasi yang diberikan PT Matahari Departmen Store cabang Karawang.
2. Bagaimanakah Disiplin Kerja pada karyawan PT Matahari Departmen Store cabang Karawang.
3. Bagaimanakah Kinerja Karyawan pada PT Matahari Departmen Store cabang Karawang.
4. Seberapa besar hubungan Kompensasi dengan Disiplin Kerja pada PT Matahari Departmen Store cabang Karawang.
5. Seberapa besar pengaruh parsial Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matahari Departmen Store cabang Karawang.
6. Seberapa besar pengaruh simultan Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matahari Departmen Store cabang Karawang.

#### 1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji sistem Kompensasi pada PT Matahari Departmen Store cabang Karawang
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji Disiplin Kerja pada karyawan PT Matahari Departmen Store cabang Karawang
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji Kinerja Karyawan PT Matahari Departmen Store cabang Karawang
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji seberapa besar hubungan Kompensasi dengan Disiplin Kerja pada PT Matahari Departmen Store cabang Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji seberapa besar pengaruh parsial Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matahari Departmen Store cabang Karawang.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji seberapa besar pengaruh simultan Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matahari Departmen Store cabang Karawang

#### **1.6. Manfaat Penelitian (Secara Teori dan Praktis)**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan memiliki kegunaan ilmiah khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Peneliti berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi :

##### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Untuk mengetahui penerapan teori dan sumber referensi tambahan bagi teori manajemen sumber daya manusia dalam kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan.

##### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis (guna laksana) yaitu dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan para praktis perusahaan dalam mengelola manajemen sumber daya manusia khususnya untuk meningkatkan produktifitas perusahaan.