

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan adalah salah satu hal yang penting dalam dunia Industri dan Organisasi. Kinerja karyawan yang baik berasal dari sumber daya manusia yang baik pula. Sumber daya manusia untuk sebuah perusahaan ialah pilar yang krusial. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas. Tidak bisa dipungkiri bahwa perkembangan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Seperti yang kita ketahui, bahwa pasti ada faktor yang mempengaruhi atau mendorong tingkat kinerja dari karyawan. Antara karyawan satu dengan karyawan lain juga berbeda beda faktor apa yang bisa mendorong kinerjanya. Suatu motivasi timbul sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri seseorang. Dorongan itu timbul karena adanya kebutuhan seseorang terhadap sesuatu yang belum terpenuhi yang akan menyebabkan terjadinya suatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. (Wirawan, 2012).

Hana *Collection* dan *Fashion* merupakan toko yang menjual berbagai aksesoris, ATK, peralatan mandi serta berbagai skincare dan segala jenis pakaian. Terhitung ada 3 cabang di beberapa daerah. Meskipun banyak toko yang menjual produk yang sama, Hana *Collection* dan *Fashion* ini tidak kalah saing dengan toko toko lain, karena letaknya yang strategis dan harga yang lebih terjangkau daripada mall mall besar yang terletak ditengah kota. Hal ini, sangat memudahkan konsumen untuk mencari barang yang dibutuhkan tanpa harus jauh jauh pergi ke kota. Produk produk di toko tersebut juga selalu *up to date* sehingga bisa menarik minat pelanggan untuk membeli disana. Dari banyaknya *customer* di Hana *Collection* dan *Fashion*, membutuhkan karyawan yang tidak sedikit. Bahkan sering sekali toko mencari karyawati baru karena kekurangan tenaga kerja sebab banyaknya konsumen yang ada bahkan banyak yang sudah berlangganan di toko tersebut.

Menurut hasil wawancara dari atasan, mengatakan bahwa terkadang kinerja dari para karyawan naik turun. Dibuktikan dengan ketika stok barang toko datang, karyawan yang bukan bertugas sebagai kasir kadangkala tidak mau membantu teman lain yang belum selesai menata produk. Selain itu, karyawan juga tidak aktif mengarahkan konsumen ketika kebingungan mencari produk. Bukti lain menunjukkan bahwa ketepatan waktu datang karyawan juga

tergolong rendah, karena sering sekali para karyawan tidak datang tepat waktu. Hal demikian menunjukkan bahwa, tingkat motivasi kerja masih tergolong rendah. Oleh sebab itu, kinerja dari karyawan perlu diperhatikan agar toko semakin berkembang ditengah persaingan yang ketat serta karyawan juga sejahtera. Metode yang digunakan pemilik toko untuk mempertahankan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi berupa bonus setiap bulannya dan juga tunjangan lain seperti kesehatan dan THR. Besaran bonus yang diterima pun tergantung dengan kinerja karyawannya, semakin bagus kinerjanya, maka semakin tinggi pula bonus yang diberikan. Hal tersebut, cukup mampu untuk memberikan motivasi kerja pada karyawan, dibuktikan dengan karyawan yang awalnya sering datang terlambat, menjadi lebih tepat waktu, juga tingkat kerja sama antar karyawan yang awalnya rendah, menjadi meningkat karena ingin mendapatkan bonus yang lebih besar untuk kinerjanya. Dengan adanya bonus tersebut, karyawan menjadi giat bekerja dan penjualan produk pun akan semakin meningkat sehingga toko semakin berkembang menjadi lebih besar.

Setiap perusahaan maupun organisasi tentunya memiliki keinginan kinerja sumber daya insan yang baik dan bisa bersaing secara global. Kinerja yang baik akan tercipta dengan adanya hubungan yang serasi dan suasana kerja yang sangat menyenangkan. Jika lingkungan atau suasana kerja kurang baik, hal itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, entah itu mengalami stres kerja ataupun permasalahan lain. Kinerja karyawan secara keseluruhan merupakan hasil kerja masing masing dalam jumlah besar dan kuantitas yang dihasilkan melalui personel berdasarkan sepenuhnya pada kewajiban yang diberikan kepada karyawan (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Adapun indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Bangun(2012) yaitu:

jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Kinerja menjadi suatu masalah yang sering kali umum dibicarakan. Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan, pandemi berdampak terhadap kualitas pekerjaan Indonesia. Hal ini dilihat dari Kondisi Indeks Kualitas Pekerjaan (IKP) yang sebesar 43,78 pada Agustus 2020, turun 20,7% dari 55,23 pada Agustus 2019. Apabila dibandingkan dengan Februari, terdapat penurunan IKP Indonesia sebesar 20,7% dari 52,79 pada Februari 2020 menjadi 44,54 pada Februari 2021. Sebagai informasi, dimensi kualitas pekerjaan menggambarkan pekerjaan yang layak. Salah satu pendekatannya dilihat dari sisi penggunaan waktu bekerja dengan kondisi jam kerja yang tidak berlebih. Hal ini juga akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan,

karena jika waktu kerja berlebihan akan berpengaruh terhadap penurunan motivasi kerja . Jika motivasi kerja sendiri sudah menurun, maka kualitas pekerjaan juga akan menurun.

Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Survei Mazars yang dilakukan di Irlandia mengungkapkan hanya 58% dari karyawan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dan 42% dari karyawan kehilangan motivasi atau sangat kehilangan motivasi (McCarthy, 2013). Penelitian lain (Darmayanti, Bagia, dan Suwendra (2014) menyatakan adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja akan dapat memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga juga dapat meningkatkan kinerja. Adapun salah satu cara yang dapat meningkatkan motivasi kerja seorang karyawan adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai.

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Sesuai dengan apa yang di kemukakan Maslow yang di kutip oleh (mangkunegara, 2013), Kompensasi merupakan cara perusahaan meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Rahmawati: 2007). Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasa tidak adil, maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan (Muljani, 2002). Penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya& Utama (2012) menyatakan bahwa kompensasi terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan pada lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali. Ini berarti kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan kinerja karyawannya dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah kinerja karyawan akan menjadi rendah. Oleh sebab

itu, maka kepuasan mengenai besaran kompensasi yang diberikan perlu dikaji untuk dijadikan bahan evaluasi oleh suatu organisasi ataupun perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Damayanti, dkk (2013) menyatakan terdapatnya pengaruh positif antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di Surakarta. Hal tersebut menjelaskan pemberian kompensasi dari perusahaan sebaiknya disesuaikan dengan kinerja yang diciptakan oleh karyawan. Motivasi yang dimiliki juga sebaiknya bisa meningkatkan kinerja karyawan supaya tujuan perusahaan tercapai. Karyawan menerima kompensasi yang sudah diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kinerja karyawan, dan motivasi yang karyawan miliki seharusnya tetap selalu ada pada diri karyawan saat bekerja sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat dan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Kasenda (2013) juga menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company di Manado.

Selain itu, berdasarkan penelitian terdahulu dari Roni Binsar Tua Pasaribu (2020) di PT. Taruna Jaya Kerupuk bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Taruna Jaya Kerupuk. Seperti hasil penelitian yang dilakukan Olivia Theodora (2015), yang membuktikan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, dari hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. taruna Jaya Kerupuk. Kemudian, penelitian ini juga sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudi suprianto (2015) bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila kompensasi tinggi, maka kinerja akan tinggi, begitupun sebaliknya. Kesimpulan dari penelitian terdahulu diatas yaitu, motivasi dan kompensasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan alur penulis terdahulu, bahwa motivasi kerja dan kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, sedangkan motivasi kerja karyawan perlu di bangkitkan agar karyawan dapat melakukan kinerja yang baik. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi dapat melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Apabila motivasi kerja karyawan bisa di bangun, maka karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan. Mengingat pentingnya

kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di seluruh cabang Hana *Collection* dan *Fashion*. Mengingat persaingan pasar semakin ketat, maka Hana *Collection* dan *Fashion* di tuntut untuk mampu mengembangkan produk toko sesuai dengan permintaan pasar tersebut. Hal ini mengindikasikan pemilik toko Hana *Collection* dan *Fashion* di tuntut untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memotivasi karyawan agar mau bekerja dengan baik melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penyusun tertarik untuk mengadakan penelitian dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul: “ **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hana *Collection* dan *Fashion*.**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan diatas dapat diidentifikasi masalah Pengaruh Motivasi Kerja dan kepuasan pemberian kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan Hana *Collection* dan *Fashion* berpengaruh terhadap kualitas kerja, terbukti dengan karyawan yang bermalasan ketika menyambut konsumen, tidak aktif mengarahkan konsumen dan juga kemampuan bekerja sama yang rendah sampai ketepatan waktu untuk datang pun tergolong rendah.
2. Karyawan akan termotivasi dengan adanya kompensasi yang di berikan oleh perusahaan, dimana kompensasi yang diberikan perusahaan ini berupa bonus bulanan dan juga beberapa tunjangan seperti tunjangan kesehatan dan THR.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang di kemukan, maka masalah yang akan di bahas adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di toko Hana *Collection* dan *Fashion* ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di toko Hana *Collection* dan *Fashion*?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja dan kepuasan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan Hana *Collection* dan *Fashion*?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang di kemukan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di toko Hana *Collection* dan *Fashion*
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari kepuasan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di toko Hana *Collection* dan *Fashion*
3. Untuk mengetahui adapakah ada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan Hana *Collection* dan *Fashion*

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang di harapkan dari penelitian ini ada 2 kegunaannya yaitu;

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat berguna dalam pengembangan keilmuan atau pembuktian teoritik untuk penelitian selanjutnya, terutama pada ilmu manajemen sumber daya manusia dalam hal motivasi kerja, pemberian kompensasi, dan kaitannya dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan di harapkan agar penelitian ini dapat memberikan masukan dan dasar yang bermanfaat dan dapat membantu dalam melaksanakan pemberian kompensasi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.