

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dengan baik oleh suatu perusahaan. Karena sumber daya manusia (SDM) merupakan salahsatu faktor yang membuat perusahaan tetap bertahan dan bersaing di pasar. Untuk menjaga perusahaan tetap bertahan dan tetap bersaing perusahaan harus memaksimalkan segala potensi yang dimiliki para karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas pegawainya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan ketrampilan, karir maupun tingkat kesejahteraanya, sehingga dapat meningkatkan prestasi untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi Siti Almunawaroch dkk, (2017).

Di era saat ini banyak perusahaan yang kurang memperhatikan faktor-faktor penunjang kinerja karyawan meliputi kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Dimana faktor-faktor tersebut seharusnya merupakan suatu keharusan perusahaan memenuhinya. Karena dengan adanya faktor-faktor penunjang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara otomatis tingkat produktifitas dari perusahaan dapat meningkat.

Suatu perusahaan pasti menghadapi masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, terkadang kinerja dari karyawan mengalami penurunan. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan kinerja karyawan tersebut menurun, diperlukan adanya evaluasi yang berguna bagi pihak manajemen untuk segera mengambil tindakan supaya dapat meningkatkan kembali kinerja dari karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan. Perusahaan dapat mengatasi masalah-masalah terkait disiplin kerja dan produktivitas karyawan dengan langkah-langkah seperti menyediakan mesin absensi, sebagai upaya untuk meningkatkan disiplin karyawan dan membentuk pribadi yang lebih baik. Selain itu perusahaan juga perlu membangun lingkungan kerja yang aman, nyaman serta kondusif bagi para karyawan. Sebagai contoh : Perusahaan memperhatikan keselamatan karyawan saat beraktivitas di area perusahaan dengan menyediakan peralatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), sebagai langkah untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja yang mungkin dialami

karyawan. Di samping itu, perusahaan juga harus memberikan kompensasi jika terjadi kecelakaan saat karyawan sedang bekerja.

Aeon Mall Sentul City berdiri pada awal 2021 lalu yang didalamnya terdapat beberapa brand terkemuka salah satunya Mothercare Elc Yang merupakan sebuah brand yang berfokus pada customer segmen menengah ke atas. Mothercare ELC memulai kehadirannya di Indonesia pada tahun 2008 dan pada tahun 2015 telah membuka lebih dari 100 gerai yang tersebar di seluruh Indonesia. Hingga tahun 2023, Kanmo Group sebagai induk dari brand Mothercare ELC telah membuka lebih dari 260 gerai di berbagai kota besar seperti Jakarta, Makassar, Surabaya, dan lainnya. Mothercare ELC memiliki store pertama dan merupakan satu-satunya di kota Bogor yang bertempat di Aeon Mall Sentul City.

Mothercare ELC di Aeon Mall Sentul telah mengimplementasikan beberapa strategi pemasaran yang telah dirancang oleh Kantor pusat Kanmo Group. Namun demikian hasilnya dirasakan masih belum terlalu memuaskan dan belum ada peningkatan penjualan yang signifikan sesuai dengan yang diharapkan dimana penjualan dari bulan kebulan harus mengalami peningkatan guna menghasilkan laba yang maksimal.

Sebagai timbal balik atas apa yang telah diberikan dan dilakukan oleh karyawan perlu adanya faktor yang mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal, faktor yang dimaksud adalah kompensasi. Karyawan memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menurut Kirana dan Pradipta (2021:293) bahwa “Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.JAK diterima oleh hasil penelitian empiris. Memberikan kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi didasarkan pada hasil kinerja mereka sendiri. Jika sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan dianggap adil dan bijaksana, hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab terhadap tugas- tugas yang mereka emban. Tujuan dari pemberian kompensasi ini adalah untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan mereka di luar keadilan, serta meningkatkan motivasi mereka dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan mereka dengan baik. Menurut Dwianto et al (2019:184)

mengungkapkan bahwa “*Compensation has a positive influence on employee performance at PT Sango Indonesia*”. Dengan adanya pemberian kompensasi karyawan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku bisa jadi mampu meningkatkan semangat karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Kompensasi dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diterima karyawan secara langsung, secara rutin atau periodik, seperti gaji, bonus, dan komisi. Kompensasi tidak langsung juga memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, seperti tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan. Oleh karena itu, perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara adil dan rasional sangat penting. Kompensasi langsung berupa gaji yang diterima oleh karyawan Mothercare Aeon Sentul mengalami perubahan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja, yang disebabkan oleh ketidakstabilan penjualan yang tidak signifikan.

Kompensasi adalah bentuk imbalan berupa uang yang diberikan kepada setiap karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Baik kompensasi berbentuk materiil maupun non-materiil dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dapat memotivasi mereka dengan tingkat semangat kerja yang tinggi. Di setiap tiga bulan kerja staff karyawan *Mother Care Aeon mall Sentul* diminta untuk melakukan *store review* guna untuk memberikan masukan kepada pihak manajemen salah satunya masalah yang banyak di keluhkan adalah ketidakpuasan terhadap insentif yang diberikan oleh manajemen ketika mencapai target.

Selain kompensasi faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja tidak mendukung dapat mengganggu produktivitas dalam bekerja sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan *mood* karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga produktivitas kerja dapat berjalan dengan optimal.

Hertanto dalam Tjiabrata, (2017:157) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Perusahaan tidak boleh menganggap remeh dampak lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Perusahaan harus mengupayakan lingkungan kerja yang baik karena adanya

keterkaitan langsung dengan produktivitas kerja karena lingkungan yang kondusif memungkinkan terciptanya kegiatan operasional yang baik.

Disiplin kerja memiliki manfaat besar, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dalam sebuah perusahaan sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, Kurniasari & Maulana, (2019).

Permasalahan lain yang berkaitan dengan disiplin kerja adalah absensi karyawan. Dari hasil wawancara peneliti dengan HRD Mothercare Aeon Sentul, hanya 54,29% karyawan yang hadir sesuai dengan waktu kerja.

Berdasarkan Fenomena diatas maka dari itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mothercare Aeon Sentul”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa isu yang timbul dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Bonus yang kurang memadai dari perusahaan.
2. Perusahaan tidak memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja.
3. Beberapa sarana kerja kurang berfungsi dengan baik namun tetap digunakan
4. Wi-Fi dengan koneksi jaringan yang lambat
5. Kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja.
6. Kurangnya disiplin terhadap peraturan dalam hal pengelolaan waktu.
7. Masih ada para karyawan yang masih menunggu perintah dalam menjalankan tugas

1.3 Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada di Mothercare Aeon Sentul menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak. Untuk mencegah penyebaran masalah, penulis membatasi dan menjelaskan masalah dengan terperinci dan jelas. Harapannya pemecahan masalahnya lebih terarah. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan Mothercare Aeon Sentul

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut::

1. Apakah secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mothercare Aeon Sentul.
2. Apakah secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mothercare Aeon Sentul
3. Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mothercare Aeon Sentul
4. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mothercare Aeon Sentul

1.5 Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mothercare Aeon Sentul.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mothercare Aeon Sentul
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mothercare Aeon Sentul
4. Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mothercare Aeon Sentul

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Dapat digunakan sebagai masukan oleh para pelaku bisnis khususnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan
2. Membantu pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia serta melengkapi kajian-kajian teori yang telah ada

khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.7 Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.