

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang harus dicapai dalam operasionalnya. Dalam pencapaian tujuan tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan pengendali setiap aktivitas yang dilakukan perusahaan dalam mencapai tujuan. Faktor sumber daya manusia juga merupakan faktor yang menentukan lancar tidaknya suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan. Artinya sumber daya manusia adalah faktor inti dari sebuah perusahaan yang harus diperhatikan, dibina dan dikembangkan agar mampu menjalankan fungsinya dengan baik guna tercapainya tujuan Perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia sangat berpengaruh bagi kesuksesan dan kesinambungan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus senantiasa memperlakukan setiap karyawan dengan sebaik mungkin dalam segala hal. Perusahaan harus berusaha meningkatkan sumber daya serta potensial yang dimiliki oleh karyawannya guna meningkatkan kualitas sumber daya karyawan tersebut agar karyawan semakin berkualitas dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan demi kesinambungan serta eksistensi Perusahaan di masa yang akan datang.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana diamanatkan dalam pasal 4 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan agar tenaga

kerja didayagunakan secara optimal/manusiawi dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja sesuai kebutuhan Pembangunan serta mempertimbangkan aspek perlindungan guna mewujudkan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya .

Dengan peran dominan yang dimiliki sumber daya manusia tersebut maka sudah seharusnya perusahaan menjaga dan memberikan perhatian khusus kepada sumber daya manusia guna menjaga, mempertahankan dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang maksimal. Tercapainya tujuan perusahaan sangatlah ditentukan oleh sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan kinerja yang bagus, dedikasi dalam kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang maksimal merupakan salah satu hasil yang diperoleh perusahaan apabila karyawan tersebut merasa nyaman dan puas dengan segala perlakuan perusahaan yang telah diterimanya.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diamanatkan kepadanya. Menurut Sutrisno (dalam Pribadi, 2022) “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan moral dan etika”. Sedangkan menurut Mangkunegara (dalam Ratnasari et al., 2020:70) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja karyawan yang maksimal merupakan aset yang tak bernilai bagi perusahaan, maka dari itu setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Dalam mencapai tujuan Perusahaan, PT Matahari Departemen Store Tbk Plaza Medan Fair mengalami beberapa hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja karyawan, walaupun perusahaan memberlakukan gaji dan insentif yang cukup baik, namun kinerja karyawan terkadang mengalami penurunan. PT. Matahari Departemen Store Tbk Plaza Medan Fair merupakan salah satu PT. Matahari Departemen Store cabang Kota Medan yang menyediakan produk pakaian, alas kaki, kecantikan dan produk lainnya yang modis dan terjangkau bagi kelas menengah Indonesia. PT. Matahari Departemen Store Tbk Plaza Medan Fair memberikan tempat kepada supplier-supplier untuk menjalankan usahanya. Dengan menyediakan ruang dan fasilitas yang memadai, perusahaan ini mendukung para pemasok untuk memasarkan produk mereka langsung kepada konsumen. Kerjasama ini tidak hanya menguntungkan bagi para supplier yang dapat menjangkau pasar lebih luas, tetapi juga bagi Matahari Departemen Store yang dapat memperkaya variasi produk yang ditawarkan kepada pelanggan.

Menurut Sugiyono (2018) “semakin besar sampel dari besarnya populasi yang ada adalah semakin baik, akan tetapi ada jumlah batas minimal yang harus diambil oleh peneliti yaitu sebanyak 30 sampel”. Maka penulis melakukan pra survei awal kepada 40 karyawan untuk melihat fenomena kinerja karyawan di PT.

Matahari Departemen Store. Pengambilan 40 sampel ini dilakukan untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dan representatif sesuai dengan rekomendasi Sugiyono, yang menyatakan bahwa semakin besar sampel, maka kualitas data yang diperoleh akan semakin baik. Hasil pra penelitian yang peneliti lakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan SPG (*Sales Promotion Girls*) pada bagian pakaian Wanita di PT Matahari Departemen Store Tbk Plaza Medan Fair maka diperoleh informasi bahwa terdapat permasalahan mengenai rendahnya kinerja karyawan yang disajikan dalam tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Pra Survei Kinerja Karyawan PT. Matahari
Departemen Store Tbk, Medan Fair

Variabel	Indikator	Persentase		Jumlah Pegawai	Target %
		Ya	Tidak		
Kinerja Karyawan	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan	80 %	20%	40	100
	Tingkat pencapaian kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan target Perusahaan	45%	55%	40	100
	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan	60%	40%	40	100
	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja disetiap pekerjaan	77,5%	22,5%	40	100

Sumber: Hasil penyebaran kuisisioner kinerja Karyawan

Berdasarkan table 1.1 diatas diperoleh informasi dari 4 pertanyaan tersebut untuk pertanyaan pertama yaitu apakah saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan memperoleh angka 20 % yang menjawab tidak, dan

80% menjawab iya. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan memiliki kedisiplinan dalam menjalankan tugas mereka.

Sedangkan untuk pertanyaan yang kedua yaitu pertanyaan yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat pencapaian kerja di perusahaan menunjukkan bahwa persentase karyawan yang memenuhi target masih rendah, dengan 55% karyawan menyatakan tidak mencapai target dan hanya 45% yang mencapai target. Hal ini menandakan bahwa tidak semua karyawan berhasil memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. pernyataan ini didukung oleh data penjualan dari beberapa merek pakaian di tahun 2024 yang meneliti dapatkan, yang menunjukkan variasi dalam pencapaian target di antara karyawan.

Tabel. 1.2
Penjualan Brand Logo Tahun 2024

Bulan	Target (Rp)	Sales/ Penjualan	Pencapaian
Januari	225.000.000	155.198.600	68%
Februari	225.000.000	206.736.000	91%
Maret	660.000.000	447.908.700	67%
April	300.000.000	336.281.600	112%

Tabel. 1.3
Penjualan Brand Ako Tahun 2024

Bulan	Target (Rp)	Sales/ Penjualan	Pencapaian
Januari	200.000.000	123.856.002	61%
Februari	200.000.000	146.017.000	73%
Maret	450.000.000	378.937.006	84%
April	320.000.000	293.185.0003	91%

Tabel. 1.4
Penjualan Brand Dust Tahun 2024

Bulan	Target (Rp)	Sales/ Penjualan	Pencapaian
Januari	210.000.000	182.400.000	86%
Februari	210.000.000	142.789.000	67%
Maret	550.000.000	417.905.000	75%
April	250.000.000	256.540.008	102%

Tabel. 1.5
Penjualan Brand Cardinal Tahun 2024

Bulan	Target (Rp)	Sales/ Penjualan	Pencapaian
Januari	220.000.000	199.238.500	90%
Februari	220.000.000	137.711.000	62%
Maret	600.000.000	511.695.000	85%
April	300.000.000	321.843.700	107%

Tabel. 1.6
Penjualan Brand BodyTalk Tahun 2024

Bulan	Target (Rp)	Sales/ Penjualan	Pencapaian
Januari	200.000.000	122.865.000	61%
Februari	200.000.000	176.736.000	88%
Maret	420.000.000	371.281.600	88%
April	320.000.000	330.780.700	94%

Sumber: Data penjualan pakaian Wanita pada Brand Logo, Ako, Dust, Cardinal, dan BodyTalk tahun 2024 PT. Matahari Departemen Store Tbk, Plaza Medan Fair

Berdasarkan data penjualan lima brand (Logo, Ako, Dust, Cardinal, dan BodyTalk) dari Januari hingga April 2024, terdapat variasi pencapaian target penjualan. Brand Logo mencapai target penjualan pada Februari (91%) dan April (112%), menunjukkan performa yang bervariasi dengan pencapaian tertinggi pada April. Brand Ako hanya mencapai target pada April (91%), menunjukkan peningkatan kinerja setelah tiga bulan berturut-turut gagal mencapai target. Brand Dust mengalami pencapaian yang baik pada April (102%), meskipun kinerja bulan-bulan sebelumnya tidak mencapai target. Brand Cardinal menunjukkan kinerja konsisten dengan pencapaian target pada Januari (90%) dan April (107%), menandakan stabilitas dalam penjualan. Terakhir, Brand BodyTalk mencapai target pada April (94%) setelah tidak mencapai target pada tiga bulan pertama. Secara keseluruhan, Meskipun ada keberhasilan dalam mencapai target pada beberapa bulan, ketidakstabilan pencapaian di bulan lainnya menunjukkan bahwa tantangan tetap ada dalam mencapai target penjualan yang tinggi. Ini menandakan perlunya

evaluasi strategi penjualan, peningkatan motivasi karyawan, dan penyesuaian target yang realistis agar dapat mencapai hasil yang lebih konsisten dan optimal.

Sedangkan untuk pertanyaan apakah saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan memperoleh 40% menjawab tidak, dan 60% menjawab iya. Dan pertanyaan terakhir adalah apakah saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja disetiap pekerjaan memperoleh angka persentase 22,5% menjawab tidak, dan 77,5% menjawab iya. Dari tabel kuesioner diatas dapat disimpulkan tingkat kinerja karyawan PT. Matahari Departemen Store Tbk Plaza Medan Fair masih rendah. Seharusnya perusahaan mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti memberikan pelatihan yang lebih intensif, menetapkan target yang lebih realistis, serta memberikan penyesuaian gaji bagi karyawan yang berhasil mencapai atau melebihi target.

Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya gaji yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan gaji yang sesuai dengan pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian gaji yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga kedepannya prosesnya dapat berjalan sesuai tujuan Perusahaan.

Gaji merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, semakin tingginya gaji yang diperoleh maka kinerja karyawan tersebut akan semakin baik (Hasni,2020). Menurut Sikula (dalam Ratnasari et al., 2020:68) mengatakan bahwa “Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang

diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan”. Sedangkan menurut Kadarisman (dalam Budi et al., 2022) “gaji adalah imbalan berupa uang yang diberikan kepada pegawai atau pegawai atas kedudukannya sebagai pegawai yang memberikan kontribusi terhadap tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi”.

Berdasarkan wawancara dengan Koordinator SPG dan SPG dari beberapa brand pakaian Wanita yang bekerja di PT. Matahari Department Store Tbk. Plaza Medan Fair, Pemberian gaji pada karyawan tidak semuanya sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) Medan, masih ada beberapa supplier yang menggaji karyawannya di bawah UMK Kota Medan. Padahal, PT. Matahari Department Store Tbk, Plaza Medan Fair, sudah menetapkan peraturan yang harus diikuti oleh semua supplier yang bekerja sama dengan Matahari yaitu menggaji karyawan sesuai dengan UMK kota Medan. Hal ini menunjukkan adanya ketidakadilan dalam sistem penggajian yang dapat berdampak negatif pada motivasi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan SPG (*Sales Promotion Girls*) pada bagian pakaian Wanita di PT Matahari Departemen Store Tbk Plaza Medan Fair. Maka diperoleh informasi bahwa terdapat permasalahan mengenai gaji yang disajikan dalam table 1.7 Sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra Survei Gaji terhadap kinerja pegawai PT. Matahari Departemen Store Tbk, Medan Fair

Variabel	Indikator	Persentase		Jumlah Pegawai	Target %
		Ya	Tidak		

Gaji	Saya menerima gaji selalu tepat waktu	80%	20%	40	100
	Saya menerima gaji secara layak	62,5%	37,5%	40	100
	Gaji yang diberikan Perusahaan kepada saya saat ini membuat rasa semangat dalam bekerja	55%	45%	40	100
	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh Perusahaan	60%	40%	40	100

Sumber: Hasil penyebaran kuisisioner Gaji terhadap kinerja Karyawan

Hasil dari pra survey diatas terdapat beberapa masalah terkait persepsi terhadap gaji yang dapat berdampak pada kinerja karyawan. Kurangnya kepuasan terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan serta dapat menyebabkan penurunan motivasi dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan pada sistem penggajian dan pemberian insentif agar dapat meningkatkan kesejahteraan dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selain pemberian gaji, pemberian insentif juga memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Insentif, baik berupa bonus kinerja, tunjangan, dapat menjadi dorongan tambahan bagi karyawan untuk mencapai dan bahkan melampaui target kerja mereka. Dengan adanya sistem insentif yang jelas dan adil, karyawan akan merasa dihargai atas kontribusi mereka, meningkatkan motivasi dan loyalitas terhadap perusahaan, serta mendorong upaya untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Menurut Akbar & Sinaulan (2020) “kata insentif merupakan kata serapan dari bahasa inggris, *Incentive* yang mempunyai arti pendorong. Insentif adalah

suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut”. Dan menurut Siti (dalam Pratiwi et al., 2023) Insentif merupakan suatu cara dalam memotivasi karyawan agar dapat melakukan tindakan atau pekerjaan dengan lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai yaitu memperoleh profit”.

Berdasarkan wawancara dengan SPG dari beberapa brand pakaian di PT Matahari Departement Store Tbk Plaza Medan Fair, insentif hanya diberikan kepada karyawan yang berhasil mencapai target perusahaan. Jika karyawan mencapai target 100% dari yang ditetapkan, mereka akan menerima insentif sebesar 1% dari total penjualan. Sementara itu, jika karyawan mencapai 90% dari target, mereka akan mendapatkan insentif sebesar 0,5%. Dan mereka juga mengatakan target penjualan yang sangat tinggi membuat karyawan jarang mendapatkan insentif, terutama dengan semakin meningkatnya persaingan di industri perbelanjaan pakaian.

Berikut hasil pra penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan kousioner kepada SPG bagian pakaian Wanita, maka diperoleh informasi mengenai insentif yang disajikan dalam tabel 1.8 sebagai berikut:

Tabel 1.8
Hasil Kuesioner Pra Survei insentif terhadap kinerja pegawai PT. Matahari Departemen Store Tbk, Medan Fair

Variabel	Indikator	Persentase		Jumlah Pegawai	Target %
		Ya	Tidak		
Insentif	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja yang saya capai	67,5%	32,5%	40	100
	System insentif diterapkan oleh Perusahaan sama rata atau adil	75 %	25%	40	100

Sumber: Hasil penyebaran kuisisioner insentif terhadap kinerja Karyawan

Dari data yang diberikan di atas, terlihat pada pertanyaan pertama yaitu apakah Perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja yang saya capai angka 32,5% yang menjawab tidak dan 67,7% menjawab iya. Dan pada system inentif yang diterapkan oleh Perusahaan sama rata dan adil 25% menjawab tidak, dan 75% menjawab iya .

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store. Tbk Plaza Medan Fair.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka identifikasi dalam penelitian ini meliputi:

1. Rendahnya kinerja karyawan karena tingginya target penjualan yang diberikan Perusahaan.
2. Insentif hanya diberikan kepada karyawan yang berhasil mencapai target Perusahaan.
3. Pemberian Gaji pada karyawan SPG masih tidak merata atau tidak sesuai dengan peraturan Perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, untuk menghindari ketidakjelasan maka penulis membatasi masalah, yaitu pada gaji, insentif serta bagaimana kinerja karyawan PT. Matahari Departemen Store, Tbk Plaza Medan Fair.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah diuraikan penulis , maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store, Tbk Plaza Medan Fair?
2. Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store, Tbk Plaza Medan Fair?
3. Apakah gaji dan insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departemen Store, Tbk Plaza Medan Fair.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departemen Store, Tbk Plaza Medan Fair.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departemen Store, Tbk Plaza Medan Fair.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Matahari DepartemenStore, Tbk Plaza Medan Fair.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan pada penelitian ini adalah :

- a. Bagi Peneliti/penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis mengenai pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan, serta sebagai wadah penerapan ilmu yang

telah diperoleh selama masa perkuliahan. Selain itu sebagai sarana meningkatkan kemampuan penulis dalam berfikir ilmiah khususnya yang berkaitan dengan masalah pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi PT Matahari DepartemenStore Tbk Plaza Medan Fair

Sebagai tambahan informasi dan masukan kepada Perusahaan dalam mengambil kebijakan yang terkait dengan gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas Negeri Medan

Hasil dari penelitian ini di harapkan memberikan kontribusi sebagai tambahan informasi yang ada bagi civitas akademika tentang topik yang sama mengenai pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan.

d. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau bahan literatur bagi penelitian lanjutan dan dapat dijadikan acuan atau rujukan untuk melakukan penelitian lebih lanjut baik mengenai judul yang sama maupun tema yang lainnya.