

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Saat ini perkembangan usaha ritel di Indonesia terus berkembang pesat. Menurut Kotler, Ritel merupakan penjualan eceran melingkupi seluruh aktivitas yang melibatkan penjualan barang atau jasa pada konsumen akhir untuk kemudian dipergunakan yang sifatnya pribadi, bukan bisnis. Perkembangan usaha ritel ditandai dengan Pertumbuhan Penjualan Ritel Indonesia, Data Pertumbuhan Penjualan Ritel Indonesia diperbarui bulanan dan mencapai angka tertinggi sebesar 28.2 % pada Desember 2013 dan rekor terendah sebesar -20.6 % pada Mei 2020. Data Pertumbuhan Penjualan Ritel Indonesia tetap berstatus aktif di CEIC dan dilaporkan oleh CEIC Data setiap waktu. (CEICDATA.COM.2019)

Terdapat cukup banyak dan lengkap usaha ritel di wilayah purwokerto. Ritel berskala lokal, salah satunya adalah Duta Mode Purwokerto. Dalam perkembangan usaha atau bisnis dari tahun ke tahun banyak pengusaha yang membangun usaha ritel karena cukup banyak diminati oleh masyarakat, karena usaha ritel ini memudahkan masyarakat untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan hidupnya. Konsumen dapat memilih produk secara langsung ke toko dan membayar dengan sistem pembayaran yang dapat dilakukan secara tunai atau pun melalui *card bank*. (HRD Duta Mode Purwokerto, 2020)

Duta Mode merupakan salah satu perusahaan retail yang menjadi pusat fashion terlengkap yang berada di Purwokerto. Duta Mode adalah perusahaan yang menjual barang dagangan berupa pakaian, sepatu, serta aksesoris lainnya. Duta Mode pertama kali diresmikan pada tanggal 20 Oktober 1997 dan sampai sekarang masih menjadi toko yang cukup banyak pembelinya. Kemudian setelah sekian lama mempelajari potensi selera belanja masyarakat Purwokerto dan sekitarnya hingga kini Duta Mode Purwokerto masih berdiri dan menjadi salah satu pilihan belanja masyarakat Purwokerto. Duta Mode Purwokerto dengan luas 1000m<sup>2</sup> (bangunan 2 lantai). beralamatkan di Jl. Jendral Soedirman No. 36-38 dan memiliki 120 karyawan tetap. (HRD Duta Mode Purwokerto, 2020)

Berdasarkan hasil survei peneliti dengan *Human Resources Development* (HRD) Duta Mode Purwokerto beberapa fenomena yang terjadi di Duta Mode Purwokerto yaitu kompensasi yang didapatkan oleh karyawan dirasa masih kurang cukup bagi karyawan karena imbalan gaji atau bonus belum seimbang pada saat tambahan jam kerja yang secara langsung memiliki dampak terhadap semangat kerja karyawan di Duta Mode Puwokerto. Kurangnya kompensasi yang diberikan membuat karyawan merasa kurang dihargai akan kinerjanya. Dengan demikian akan muncul indikasi seperti kurangnya semangat ketika bekerja, terlihat lesu, tidak merapikan produk-produk yang masih berantakan, kurang ramah terhadap pembeli dan ada juga yang masih terlambat masuk bekerja. Menurut

Sedarmayanti (2011:262) dalam Heri (2018) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa mereka.

Kemudian adanya fenomena kurangnya motivasi kerja yang diterima karyawan seperti tidak adanya *reward* bagi karyawan yang berprestasi, kurang berbaurnya pimpinan dengan karyawan secara langsung memiliki dampak terhadap semangat kerja karyawan di Duta Mode Purwokerto. Hal tersebut dapat menurunkan hasil produktivitas perusahaan dan menghambat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2017) dalam Candra, dkk (2020) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi.

Serta masih adanya permasalahan dalam semangat kerja karyawan yang secara tidak langsung memiliki dampak terhadap para karyawan Duta Mode Purwokerto. Hal-hal yang mempengaruhi semangat kerja antara lain imbalan upah atau gaji yang dirasa tidak sebanding dengan penerapan jam kerja normal dengan jam kerja tambahan atau lembur, kurangnya kesempatan karyawan dalam menyampaikan perasaan tentang kondisi pekerjaannya. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan memberikan kompensasi dan semangat kerja yang tinggi dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para karyawan. Menurut Moekijat, (2014:130) dalam Nuria, dkk (2020) Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan Bersama.

Dengan adanya permasalahan tersebut perlu adanya kompensasi, motivasi, dan semangat kerja yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena akan mempermudah memecahkan masalah, sehingga kemampuan pimpinan dalam memberikan pengarahan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Duta Mode Purwokerto. Apabila seseorang karyawan sudah terdorong dalam melakukan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan memberikan kinerja yang lebih baik pada perusahaan tersebut sehingga dapat meningkatkan dan memudahkan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kelangsungan sebuah perusahaan juga tak lepas pada kinerja karyawan yang baik dan juga kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur untuk pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:34) dalam Mutiyoko H (2018), pengertian kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja yang baik ditunjukkan dengan antusias karyawan dalam bekerja serta melaksanakan strategi yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut (Sabir *et al.*, 2012) Kinerja karyawan adalah faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. (Astri, dkk.2018).

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Tika A, (2020) menyatakan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh signifikan atas Kinerja Karyawan dan penelitian oleh Kumalasari, dkk (2020) yang menyatakan

bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh Yulita,dkk (2020) menyatakan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian oleh Wulandari (2020) menyatakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan.

Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan adalah kompensasi. Menurut Sedarmayanti (2011:262) dalam Heri (2018) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa mereka. Menurut Hasibuan (2010) dalam Ichwanul (2020) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh kompensasi prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Jelas bahwa masalah kompensasi ini penting untuk karyawan dan perusahaan.

Hal ini diperkuat oleh penelitian Pratama (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Tika (2020) menyatakan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh signifikan atas Kinerja Karyawan. Menurut Tambunan.dkk

(2020) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pandiangan, dkk (2020) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian oleh Tuwuhadi, dkk (2019) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila kompensasi yang diterima karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

Selain kompensasi yang dapat mendukung kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Hasibuan (2011: 141) dalam Sembiring (2020) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Sutrisno (2011: 109) dalam Sembiring (2020), Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Menurut Handoko (2012: 9) dalam Sembiring (2020) mengemukakan bahwa Motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, menggerakkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Namun pada penelitian sebelumnya oleh Endratno (2017) menyatakan bahwa motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dapat mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai harapan perusahaan. Motivasi kerja sangatlah penting di dalam suatu perusahaan karena dengan adanya motivasi kerja dapat mendorong karyawan melakukan pekerjaan yang lebih efisien dan efektif guna mencapai tujuan tertentu. Maka perusahaan harus dapat memberikan dan meningkatkan motivasi kerja kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan mencapai tujuan yang di tentukan perusahaan. Tetapi juga karyawan tidak akan dapat bekerja secara optimal jika tidak ada motivasi yang besar dari dalam diri karyawan. (Dayani,dkk 2020)

Hal ini didukung oleh beberapa hasil penelitian sebelumnya oleh Cay,dkk (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan.

Selain kompensasi, yang dapat mendukung kinerja karyawan adalah semangat kerja. Menurut Nitisemito (2010) dalam Wulandari (2020), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat dan rajin, sehingga pekerjaan yang diharapkan lebih cepat terselesaikan dan hasilnya pun lebih baik. Menurut (Siagian, 2010:160) Semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Dengan demikian, semangat kerja merupakan cerminan diri kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya. Semangat kerja dapat juga diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu

meningkatkan kinerja karyawan (Busro, 2018:324). (Malik, 2016:167) mengungkapkan bahwa semangat kerja pegawai dapat tumbuh apabila terjalin suatu hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan. (Adrizar,2020)

Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya oleh Luru (2019) yang menyatakan bahwa semangat kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan oleh Syihab, dkk (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja. Kemudian oleh Pamela (2018) dan Autsin (2020) mengatakan bahwa semangat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya bahwa perubahan pada semangat kerja ini berpengaruh pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai. Namun pada penelitian sebelumnya oleh Idrus dkk (2020) menyatakan bahwa Semangat kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun sampai saat ini belum diketahui apakah kompensasi telah sesuai harapan karyawan, dan apakah kompensasi yang diberikan kepada karyawan Duta Mode Purwokerto dapat meningkatkan motivasi sehingga timbul semangat kerja baru kepada mereka. Sebab selama ini belum banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya tentang seberapa besar kompensasi, motivasi, dan semangat kerja mempengaruhi kinerja karyawan. (Austin, 2020)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengaruh kompensasi, motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan sekaligus ingin membuktikan apakah semangat kerja dapat memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dan motivasi terhadap kinerja

karyawan. Penelitian ini termasuk penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya oleh Budiman, dkk (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui semangat kerja karyawan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui semangat kerja karyawan yang artinya Semangat kerja mampu memediasi kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian peneliti mengurangi variabel lingkungan kerja pada penelitian sebelumnya sehingga peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Mediasi”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah untuk meningkatkan kinerja karyawan Duta Mode Purwokerto perlu diketahui jawaban dari rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Duta Mode Purwokerto?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap signifikan semangat kerja karyawan di Duta Mode Purwokerto?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Duta Mode Purwokerto?
4. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Duta Mode Purwokerto?
5. Apakah Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Duta Mode Purwokerto?

6. Apakah Semangat Kerja memediasi Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di Duta Mode Purwokerto?
7. Apakah Semangat Kerja memediasi Motivasi terhadap kinerja karyawan di Duta Mode Purwokerto?

### **C. Pembatasan Masalah**

Penelitian ini memiliki batasan agar permasalahan yang diteliti tidak meluas sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan, dengan variabel independen yang digunakan adalah Kompensasi (X1), dan Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen, dan semangat kerja (M) sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan di Duta Mode Purwokerto pada tahun 2019.

### **D. Tujuan Penelitian**

Agar dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan di Duta Mode Purwokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi terhadap semangat kerja karyawan di Duta Mode Purwokerto.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Duta Mode Purwokerto.
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di Duta Mode Purwokerto.

5. Untuk mengetahui pengaruh signifikan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di Duta Mode Purwokerto.
6. Untuk mengetahui apakah semangat kerja memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan di Duta Mode Purwokerto.
7. Untuk mengetahui apakah semangat kerja memediasi motivasi terhadap kinerja karyawan di Duta Mode Purwokerto.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak berikut ini:

##### **1. Bagi Pimpinan dan HRD Duta Mode Purwokerto**

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk kedepannya mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel mediasi dan dapat menjadi pertimbangan dalam penyusunan strategi perusahaan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan Duta Mode Purwokerto.

##### **2. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur khususnya bagi manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel mediasi pada Duta Mode Purwokerto.

### 3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan pengetahuan untuk peneliti, dan dijadikan pembelajaran untuk masa yang akan datang khususnya tentang kompensasi, motivasi, semangat kerja, dan kinerja karyawan. Serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

