

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut. Dan persaingan diantara perusahaan khususnya di retail internasional juga semakin nyata dan PT.Matahari Department Store, Tbk dapat membuktikan bahwa prestasi didapatkan, sebagai berikut: “*Bangkok, Thailand, October 10 2015, A. Stotz Investment Research (ASIR), a global advisory firm on stock selection and portfolio construction for institutional investors and high-net worth individuals, recently announced its Asian World Class Company Awards, part of its pursuit to find the companies in Asia with the best financial performance. This presentation comes from the company’s research operations, which consider the largest 5,000 non-financial companies across Asian markets. To designate a World Class Company, the ASIR team considers companies on two measures that matter most in terms of share-price performance: profitability and growth. The researchers call this combined measure, Profitable Growth. The World Class Company Award is given to 10 companies, one each from the sectors included in the ASIR team’s studies. Only 4% of 5,000 companies in Asia made it into the final round. All of the companies below stand out among their sector peers for their superior Profitable Growth: Consumer Discretionary: PT. Matahari Department Store Tbk., Indonesia*”

Dan mengenai laju pertumbuhan yang menguntungkan diatas juga dipertegas dengan kondisi sebagai berikut: Tren pasar properti ritel diperkirakan akan masih tetap positif sepanjang 2014 hingga 2016. Hal ini didorong dengan makin bertambahnya jumlah orang kaya di seluruh dunia, dan kembalinya kepercayaan konsumen. "Asia terus berkembang menjadi

kunci pertumbuhan pasar ritel. Pasar seperti Jepang dan Australia adalah pasar ritel termatang dan terbesar di dunia. Negara di Asia lainnya seperti India, Indonesia dan Vitenam juga memiliki pertumbuhan yang luar biasa," ucap Retail Jasa Leader untuk Wilayah Asia - Pasifik Cushman & Wakefield, James Hawkey yang dikutip dari World Property Channel, Selasa(20/5/2014).

Berdasarkan riset yang dilakukan konsultan properti Cushman & Wakefield, angka Produk Domestik Bruto (PDB) secara global diperkirakan dapat tumbuh hingga 3,4 persen, atau tertinggi sejak tahun 2011. Pengeluaran dari rumah tangga dianggap berperan paling penting dalam keuntungan PDB. Dalam tiga tahun ke depan, Asia akan dipenuhi sebanyak 22 juta meter persegi ruang ritel baru. Jumlah yang tergolong fantastis, bahkan hampir lima kali jumlah dari pesaingnya, yaitu AS.

Cushman & Wakefield mencatat, investasi global di pasar ritel terbilang sehat pada 2013. Tahun 2014 pun tak kalah sehat, pada kuartal pertama 2014 saja transaksi global pasar ritel mencapai USD37,9 miliar. "Manajemen aset dan diferensiasi akan menjadi kunci sukses di masa depan. Bagaimana mereka dapat bersaing dengan fleksibel dengan pusat perbelanjaan yang baru. Jadi perbaikan, pembangunan kembali dan kemampuan berinovasi akan menjadi penentu keberhasilan ritel-ritel ini, Termasuk kebiasaan-kebiasaan pembeli di tengah perubahan era media sosial, ketika berbelanja dapat dilakukan di manapun dan kapan pun. Apakah itu online, berbelanja langsung di toko, atau gabungan keduanya," jelasnya. (Sumber: Okezone.com)

Karena pertumbuhan pasar ritel di Indonesia kita akan mengalami kesulitan untuk mengontrol perputaran persediaan kita karena kita memiliki beberapa outlet selain kita mengalami kesulitan dalam memantau perputaran persediaan kita, kita juga harus menunggu akhir bulan untuk mengetahui berapa sih keuntungan kita di bulan ini bahkan kita juga akan mengalami kesulitan untuk mengetahui berapa saja keuntungan di salah satu outlet kita. Saya memiliki jawaban atas semua pertanyaan yang ada di atas. Semuanya seperti kita membalikkan telapak tangan. Kita hanya memerlukan aplikasi bisnis yang cocok untuk perusahaan kita. Kami menawarkan aplikasi bisnis yang dapat

menangani semua permasalahan anda baik dalam pemantauan kelua-masuknya barang sampai laporan secara real time.

Dari prestasi di level internasional tersebut yang berkaitan dengan Keuntungan pada pertumbuhan maka dapat menjadikan modal dasar untuk dapat bersaing di level nasional atau di dalam negeri, dan hal tersebut juga dibuktikan lagi oleh PT. Matahari Department Store, Tbk dengan penghargaan menjadi 30 perusahaan teratas yang memiliki nilai tata kelola perusahaan tertinggi berdasarkan ASEAN Corporate Governance Scorecard. Pada hari Senin, 16 November 2015 dalam acara The 7th IICD Corporate Governance Conference and Award.

Tata Kelola Perusahaan sangatlah penting diterapkan perusahaan untuk memberikan informasi yang transparan dan akuntabel bagi para pemangku kepentingannya. Dengan adanya keterbukaan informasi yang mudah diakses, maka kepercayaan para investor terhadap perusahaan akan semakin meningkat. Selain keterbukaan informasi, interaksi secara langsung antara jajaran direksi dan manajemen perusahaan dengan pemegang sahamnya juga diperlukan dalam penerapan Tata Kelola Perusahaan yang baik. Sadar akan pentingnya penerapan Tata Kelola Perusahaan, Indonesian Institute for Corporate Directorship ("IICD") didukung oleh OJK melakukan penilaian menggunakan ASEAN Corporate Governance Scorecard terhadap 100 perusahaan dengan kapitalisasi pasar yang besar. Penilaian dilakukan melalui tiga tahap, yaitu: Assessment, penilaian yang dilakukan secara internal oleh tim IICD yang terdiri dari penilai yang terlatih dan berpengalaman; Verification, dilakukan melalui diskusi intensif para penilai dan tim reviewer; dan kemudian Peer Review, dilakukan oleh para ahli Tata Kelola 5 negara yang ikut berpartisipasi dalam ASEAN Corporate Governance Scorecard, yaitu Singapura, Malaysia, Thailand, Filipina, dan Vietnam. Setelah melalui tiga tahap penilaian tersebut, kemudian ditetapkan 50 perusahaan yang telah menerapkan Tata Kelola Perusahaan dengan baik, dan Matahari berada dalam posisi 30 teratas. ASEAN Corporate Governance Scorecard adalah suatu inisiatif yang dikemukakan oleh ASEAN Capital Markets Forum ("ACMF") dalam upaya meningkatkan standard Tata Kelola Perusahaan di ASEAN,

meningkatkan visibilitas perusahaan di ASEAN, dan mempromosikan ASEAN sebagai asset untuk berinvestasi.

Dalam menerapkan Tata Kelola Perusahaan yang baik, Matahari senantiasa melakukan keterbukaan informasi yang dilakukan melalui bursa maupun website perusahaan. Selain itu, Matahari juga melakukan interaksi dengan para pemegang sahamnya melalui Rapat Umum Pemegang Saham yang dilakukan setiap tahunnya, dan secara berkala melakukan update informasi mengenai performa kinerja perusahaan kepada para investor, antara lain melalui paparan publik, Quarterly Earnings Call, road show, dan one-on-one meeting. Berada dalam posisi 30 perusahaan teratas telah membuktikan bahwa Matahari telah menerapkan Tata Kelola Perusahaan dengan sangat baik dan senantiasa akan terus menjaga kepercayaan publik dengan terus memberikan informasi yang transparan dan terpercaya secara tepat waktu.

Dari prestasi-prestasi yang disebutkan diatas maka pihak manajemen jelas untuk dapat menjaga dan mempertahankannya maka dibutuhkan kesiapan dan juga system yang menunjang sehingga prestasi tersebut dapat tercapai. Dan salah satu tantangan terbesar juga adalah dengan adanya MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) yang akan aktif pada tahun 2016 dan untuk itu maka SDM karyawan dan seluruh manajemen perusahaan harus mampu dan bersiap untuk bersaing dengan SDM dari luar negeri yang akan bebas keluar-masuk dari satu Negara ke Negara lainnya termasuk ke Negara Indonesia.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan

sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Dari hal tersebut maka terbentuklah suatu rasa Percaya Diri dimana hal tersebut bisa saja sudah mengikuti dari awal ataupun berjalan sesuai dengan prosesnya. Dan apabila hal tersebut berjalan dengan baik maka akan terbentuklah suatu keadaan yang dinamakan simbiosis mutualisme yaitu yang dinamakan kepuasan kerja karyawan dan perusahaan akan mendapatkan keuntungan sesuai dengan target ataupun rencana perusahaan.

Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Penelitian tentang hubungan variabel-variabel kompensasi yang terdiri atas kompensasi finansial dan nonfinansial dengan kinerja/prestasi kerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Pemberian kompensasi yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan sehingga mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan.

Pemberian kompensasi dalam organisasi merupakan sesuatu yang esensial karena terkait dengan perilaku, kinerja dan efektivitas tujuan organisasi. Sebuah perusahaan hendaknya memberikan kompensasi terhadap karyawannya secara tepat, artinya kompensasi yang diberikan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawannya.

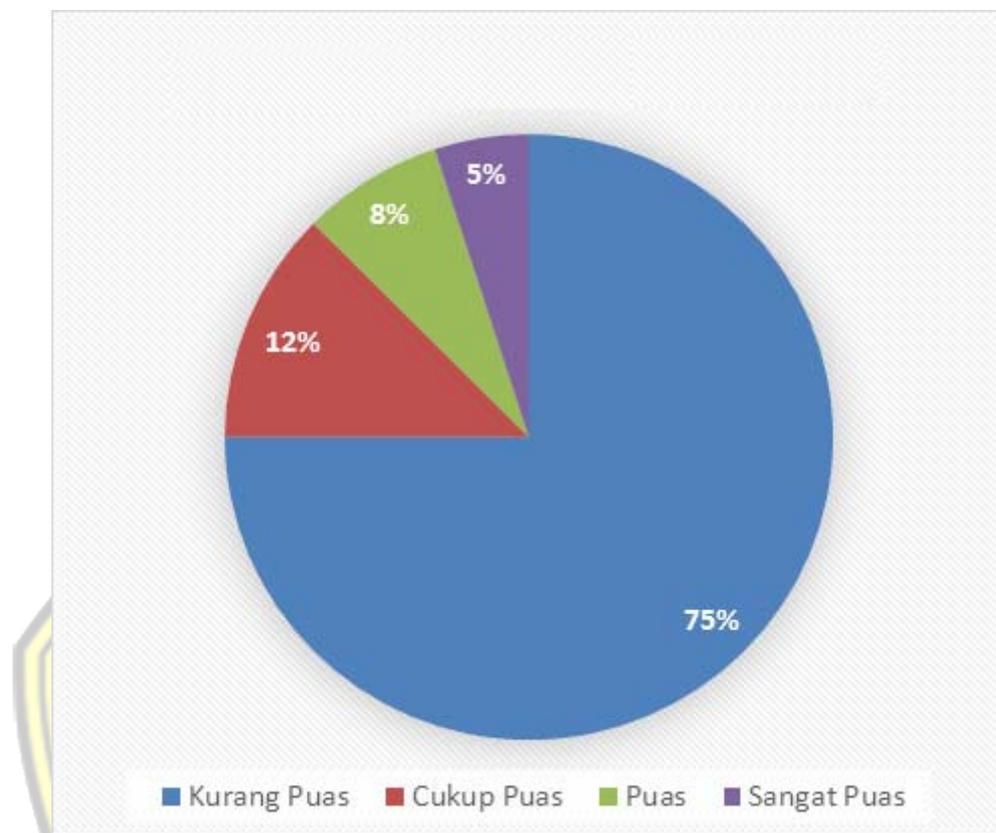
Dengan demikian jelas bahwa perasaan mempengaruhi perilaku kerjanya seperti rajin, produktif, malas, tidak bersemangat dan sebagainya. Hasil kepuasan kerja karyawan tercerminkan dari tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja seseorang.

Membahas mengenai motivasi kerja, tidak dapat terlepas dari pembahasan mengenai prestasi kerja. Karena motivasi kerja merupakan bagian yang terpenting dari tingkah laku kerja tersebut. Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dan merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Kepercayaan diri itu diawali oleh konsep diri. Dan Konsep diri adalah gagasan seseorang tentang diri sendiri, yang memberikan gambaran kepada seseorang mengenai dirinya sendiri. Ada dua macam konsep diri yaitu, konsep diri positif dan konsep diri negatif. Konsep diri yang positif terbentuk karena seseorang secara terus menerus sejak lama menerima umpan balik yang positif berupa pujian dan penghargaan. Sedangkan konsep diri yang negatif dikaitkan dengan umpan balik negatif seperti ejekan dan perendahan.

Dan sebagai data tambahan, penulis memberikan informasi yang merupakan sebuah wujud fenomena yang berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja para karyawan khususnya di MDS Cikarang pada gambar 1 dibawah ini:



Sumber: Data Survei Awal

Gambar 1 Tingkat Kepuasan Karyawan

Data tersebut diambil dari Total Jumlah Karyawan yang bekerja yaitu sebanyak 80 Karyawan dimana didapatkan dari hasil survey langsung kepada masing-masing karyawan yang mencakup pertanyaan yang berhubungan dengan dimensi Kepuasan Kerja yaitu Hubungan dengan rekan kerja, Menghargai rekan kerja, Keragaman keterampilan dan Penghasilan yang seimbang. Dari data tersebut maka dapat dilihat bahwa 75% karyawan atau sebanyak 60 orang merasakan kurang puas dan hal tersebut yang membuat penulis ingin meneliti lebih dalam lagi mengenai Kepuasan Kerja karyawan MDS Cikarang tersebut dengan bantuan beberapa variable yaitu Kompensasi, Prestasi Kerja dan Percaya Diri

Penelitian ini mengambil populasi dan sampel 80 karyawan PT. Matahari Department Store, Tbk. Wilayah Cikarang. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei, yaitu mengambil data dengan memberikan kuesioner kepada 80 karyawan PT. Matahari Department Store, Tbk. Wilayah Cikarang yang digunakan sebagai sampel.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis mengambil judul “ Pengaruh Kompensasi, Prestasi Kerja dan Percaya Diri terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matahari Department Store, Tbk. Wilayah Cikarang”.

## **1.2 Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah sangat diperlukan demi kesempurnaan penelitian dan juga penelitian yang kita lakukan sungguh - sungguh objektif. Dan sesuai dengan permasalahan yang ada maka dalam penelitian ini terdapat batasan-batasan untuk lebih memfokuskan pada pembahasan permasalahan yakni mengenai bagaimana pengaruh kompensasi, prestasi dan percaya diri terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Matahari Department Store, Tbk Lippo Cikarang.

## **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Matahari Department Store, Tbk. Wilayah Cikarang?
2. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Matahari Department Store, Tbk. Wilayah Cikarang?
3. Apakah percaya diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Matahari Department Store, Tbk. Wilayah Cikarang?

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Matahari Department Store, Tbk. Wilayah Cikarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh prestasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Matahari Department Store, Tbk. Wilayah Cikarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh percaya diri terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Matahari Department Store, Tbk. Wilayah Cikarang.

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

##### **1. Manfaat bagi penulis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada di perusahaan mengenai pengaruh kompensasi, prestasi dan percaya diri terhadap kepuasan kerja karyawan.

##### **2. Manfaat bagi perusahaan**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program kompensasi, prestasi dan percaya diri dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

##### **3. Manfaat bagi dunia akademik**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi, prestasi dan percaya diri terhadap kepuasan kerja karyawan.