

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kota Medan sebagai kota terbesar di Indonesia dan Ibu Kota Provinsi Sumatera Utara berperan penting dalam perekonomian nasional, terutama di wilayah barat Indonesia. Kota Medan berfungsi sebagai pusat perdagangan, industri, dan bisnis yang dinamis, dengan sektor jasa perdagangan yang terus berkembang. Dengan dukungan infrastruktur, kebijakan pemerintah yang mendukung dan pertumbuhan ekonomi yang stabil, kota medan memiliki potensi besar untuk menjadi salah satu pusat perdagangan terkemuka di Indonesia. Di antara berbagai subsektor dalam sektor jasa perdagangan dan penjualan peralatan masak yang paling dinamis dan berpotensi besar, mengingat Kota Medan merupakan salah satu kota terbesar di Indonesia dengan populasi yang padat dan berbagai kebutuhan rumah tangga.

Sektor jasa perdagangan pada PD. Sinar Mas Hakasima yang berfokus pada penyediaan barang peralatan masak seperti panci, oven dan blender. Perusahaan ini memanfaatkan keahlian dan jaringan distribusinya untuk memenuhi kebutuhan pasar akan peralatan masak yang berkualitas. Perusahaan ini berlokasi di Kota Medan dan telah berkontribusi memenuhi kebutuhan masyarakat setempat dengan menawarkan berbagai jenis barang yang berkualitas tinggi yang sesuai dengan kebutuhan modern. Dalam memperluas pangsa pasar dan meningkatkan pendapatan, perusahaan menetapkan target penjualan sebanyak 370 juta barang perbulannya. Target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan merupakan indikator utama dari kinerja karyawan untuk tujuan yang lebih besar serta memastikan pertumbuhan yang berkelanjutan dan stabil bagi perusahaan.

Penjualan barang merupakan salah satu kegiatan inti yang menjadi indikator utama keberhasilan dalam perusahaan dagang. Berikut tabel penjualan yang diperoleh PD. Sinar Mas Hakasima Kota Medan dari tahun 2023-2024

**Tabel 1.1 Laporan Penjualan PD. Sinar Mas Hakasima**

<b>Bulan</b>	<b>Tahun 2023</b>	<b>Tahun 2024</b>
Januari	205.750.000	448.200.000
Februari	478.860.000	489.905.000
Maret	547.725.000	215.750.000
April	18.335.000	179.750.000
Mei	252.370.000	481.850.000
Juni	503.325.000	357.915.000
Juli	371.120.000	445.480.000
Agustus	447.215.000	288.035.000
September	79.000.000	303.340.000
Oktober	444.185.000	164.485.000
November	270.750.000	-
Desember	218.750.000	-

Sumber : Karyawan PD. Sinar Mas Hakasima 2024

Dari tabel diatas, terlihat perbandingan hasil penjualan peralatan masak yang dicatat dari tahun 2023 dan 2024. Dalam hasil laporan menunjukkan bahwa penjualan tiap bulannya tidak menentu dan juga tidak mencapai target perusahaan. tidak tercapainya target penjualan dari perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan faktor eksternal. Salah satu faktor internal yang menjadi perhatian adalah tingkat produktivitas karyawan dalam mendukung pencapaian target penjualan. Dalam dunia bisnis yang kompetitif, perusahaan diharapkan untuk tidak hanya menghasilkan keuntungan, tetapi juga memastikan keberlangsungan operasional melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif. Salah satu faktor kunci dalam manajemen SDM adalah kompensasi, yang

mencakup segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam konteks bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi tunjangan, bonus dan insentif lainnya. Pengelolaan kompensasi yang efektif dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya, terutama dalam meningkatkan kinerja operasional dan pelayanan kepada pelanggan. Karyawan yang mendapatkan imbalan yang layak cenderung lebih berkomitmen, produktif dan memiliki tingkat *turnover* yang lebih rendah.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah mereka berikan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan tingkat kerja memacu motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan penelusuran terhadap beberapa studi terdahulu terkait pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan, terbukti bahwa kompensasi memiliki peran signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Misalnya penelitian yang dilakukan oleh Rahmadiyah (2023) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi yang diberikan pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan terhadap produktivitas mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan dalam bentuk gaji, tunjangan, dan insentif lainnya secara signifikan berkontribusi pada peningkatan motivasi dan produktivitas kerja.

Selain itu, Suweleh (2024) juga menegaskan hal serupa dalam studi mereka terkait produktivitas mereka terkait produktivitas kerja di Cafe Omah Kalang, dimana Kompensasi yang memadai dan disiplin kerja yang baik terbukti meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini menyoroti bahwa

kompensasi yang adil dan sesuai dapat memacu semangat kerja karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Lebih lanjut Purnomo (2021) dalam penelitian mereka di PT. Berkas Anugerah juga menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Mereka mencatat bahwa karyawan yang menerima kompensasi yang layak cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi di bandingkan mereka yang tidak. Meskipun temuan dari penelitian-penelitian ini menyoroiti pentingnya kompensasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Pada umumnya, produktivitas yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien. Suatu perusahaan dalam proses produksinya harus selalu memerhatikan dan mempertimbangkan cara mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber daya. Produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat produktivitas yang dikehendaki, efektivitas mengukur hasil mutu produktivitas yang dicapai.

Produktivitas karyawan merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dalam batas waktu tertentu. Produktivitas ini menunjukkan seberapa besar *output* atau hasil kerja yang dapat dihasilkan oleh karyawan dibandingkan dengan *input*, seperti waktu, tenaga, dan sumber daya yang digunakan. Tingkat produktivitas karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja secara optimal dan memberikan hasil kerja yang berkualitas, yang tentunya memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

PD. Sinar Mas Hakasima sering menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan terutama dalam sektor jasa produksi peralatan masak. Dalam rangka peningkatan produktivitas karyawan biasanya perusahaan dapat memilih beberapa cara sesuai dengan kemampuan,

yang diantaranya adalah melakukan pemberian kompensasi. Definisi kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan suatu yang sangat kompleks, namun paling penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berikut adalah tabel yang merangkum struktur gaji, tunjangan, dan bonus di PD. Sinar Mas Hakasima, untuk memberikan gambaran mengenai kebijakan kompensasi

**Tabel 1.2 Rata-Rata Gaji PD. Sinar Mas Hakasima**

Tahun	Bidang Pekerjaan	Gaji Pokok Per bulan	Tunjangan Hari	Rata-Rata Bonus
			Raya (THR) dan Makan per bulan	
2023	Sales	Rp 2.000.000	Rp 2.600.000	Rp 500.000
	Administrasi	Rp 2.000.000	Rp 2.600.000	Rp 400.000
	Kolektor	Rp 2.000.000	Rp 2.600.000	Rp 500.000
	Manager	Rp 4.000.000	Rp 9.000.000	Rp 900.000
2024	Sales	Rp 2.000.000	Rp 2.600.000	Rp 500.000
	Administrasi	Rp 2.000.000	Rp 2.600.000	Rp 400.000
	kolektor	Rp 2.000.000	Rp 2.600.000	Rp 500.000
	Manager	Rp 4.000.000	Rp 9.000.000	Rp 900.000

Sumber : karyawan PD. Sinar Mas Hakasima 2024

Dari tabel di atas, terlihat bahwa gaji, tunjangan hari raya, tunjangan makan, dan bonus tetap sama dari tahun 2023 hingga 2024 tanpa adanya peningkatan telah menjadi faktor utama menurunnya produktivitas karyawan. Ketidakpuasan yang muncul akibat stagsi penyelesaian ini membuat karyawan merasa kurang puas, dikarenakan inflasi yang tinggi, tuntutan finansial yang besar kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak mampu mengimbangi sehingga menimbulkan perasaan tidak puas dan berdampak pada produktivitas karyawan

menurun. Tanpa ada penyesuaian yang sejalan kompensasi ini berperan penting dalam menjaga motivasi dan produktivitas karyawan. Dengan adanya kepastian mengenai imbalan yang diterima, karyawan dapat lebih fokus dalam meningkatkan kinerja dan berkontribusi secara optimal bagi perusahaan.

Apa bila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh produktivitas kerja yang baik. Apa bila kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat maka produktivitas karyawan akan menurun. Kompensasi bukan hanya penting bagi karyawan saja, melainkan juga penting bagi perusahaan PD. Sinar Mas Hakasima, karena program kompensasi merupakan pencerminan supaya perusahaan dapat mempertahankan sumber daya manusia.

Oleh karena itu produktivitas karyawan merupakan kondisi yang diharapkan dapat membangun suasana kerja baik. Upaya penciptaan kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimiliki secara profesional dalam pendekatan *mutual relationship* yang menguntungkan kedua belah pihak, yakni perusahaan dan karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mengambil judul dalam penelitian ini adalah : **Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PD. Sinar Mas Hakasima Kota Medan.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis mengidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut :

1. PD. Sinar Mas Hakasima sering menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Kompensasi yang diberikan tidak mengalami peningkatan dari tahun 2023 hingga 2024.

### **1.3 Batasan Masalah**

Penelitian ini berfokus pada “pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PD. Sinar Mas Hakasima Kota Medan”.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah yaitu bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PD. Sinar Mas Hakasima Kota Medan.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PD. Sinar Mas Hakasima Kota Medan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan, memberikan pemahaman tentang bagaimana struktur kompensasi yang tepat dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga perusahaan dapat merancang paket kompensasi yang lebih menarik dan efektif.
2. Bagi karyawan, menyediakan informasi tentang pentingnya kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja, yang dapat mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan.
3. Bagi peneliti dan akademisi, menambah literatur yang ada mengenai hubungan antara kompensasi dan produktivitas karyawan, serta memberikan referensi untuk penelitian lebih lanjut di bidang manajemen sumber daya manusia.
4. Bagi masyarakat, meningkatkan kesadaran tentang pentingnya kompensasi yang adil dan layak dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi lokal.