PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN DEPARTEMEN PUSAT PERBELANJAAN SERBA ADA TRANSMART KUBU RAYA)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

LEO LEONSIUS HERMANTO
NIM. B1021181141

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
2025

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN DEPARTEMEN PUSAT PERBELANJAAN SERBA ADA TRANSMART KUBU RAYA)

SKRIPSI

OLEH :

LEO LEONSIUS HERMANTO
NIM.B1021181141

Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Leo Leonsius Hermanto
NIM	:	B1021181141
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Departemen Pusat Perbelanjaan Serba Ada Transmart Kubu Raya)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan Pedoman Penulisan Karya Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Tahun 2019 (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan gelar kesarjanaan di Universitas Tanjungpura.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 30 Juni 2025

Leo Leonsius Hermanto
NIM. B1021181141

PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Leo Leonsius Hermanto
NIM	:	B1021181141
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Departemen Pusat Perbelanjaan Serba Ada Transmart Kubu Raya)

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 30 Juni 2025

Leo Leonsius Hermanto
NIM. B1021181141

LEMBAR YURIDIS

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat TUHAN yang Maha Esa, karena atas segala rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Departemen pusat perbelanjaan serba ada Trasnmart Kubu Raya). Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Strata-1 pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini tidak dapat diselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik secara moril maupun materi. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Ibu Dr. Barkah, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Bapak Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
6. Bapak Dr. M.Irfani Hendri, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingannya selama masa perkuliahan hingga penulisan skripsi ini.
7. Ibu Dr. Hj. Nurul Komari, S.E, M.P., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan nasehatkepada saya dalam menyusun skripsi ini sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Dr. Ahmad Shalahuddin,SE, MM selaku Dosen Penguji Pertama yang telah banyak memberikan masukan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

9. Ibu Dr. Sulistiowati, SE, M.Si selaku Dosen Penguji Kedua yangtelah banyak memberikan masukan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh jajaran Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak yang memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
11. Para Staf Akademik, Tata Usaha dan Staf Perpustakaan serta semua karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, yang telah banyak membantu selama proses perkuliahan sampai pada penyelesaian skripsi ini.
12. Kedua orang tua saya yang tercinta, Bapak Bong Khim Djin dan Ibu Martina., yang selama ini telah banyak membantu saya dalam bentuk perhatian, kasih sayang, semangat, materi serta doa yang tidak ada hentinya mengalir demi kelancaran dan kesuksesan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Abang saya, Febrianus dan Adik saya, Maria Regina Cucu Cahyanti yang telah memberikaan dukungan kepada abangnya ini dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Untuk teman-teman yang sangat membantu dan mensuport dalam mengerjakan skripsi, Calvin, Jumadi, Setiadinata, Wicko dan teman-teman kelas D sudah banyak memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Rekan kerja PH Pengurus HIMAJEN dan Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMAJEN). dan tahun 2020/2021.
16. Kepada teman-teman seangkatan Program Studi S1 Manajemen Reguler A Angkatan 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
17. Para Responden Karyawan Departenen Store Transmart Kubu Raya yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner demi kelancaran penelitian ini.
18. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulisan skripsi ini.
19. Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for... for never quitting, I wanna thank me for always being a giver and try give more than I receive, I wanna thank me for try and do more right than wrong, I wanna thank me for just being me at all

times.

Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih amat jauh dari kata sempurna dan banyak kekurangan baik ditinjau dari materi, tata bahasa, maupun dalam penyusunannya. Untuk itu, penulis mohon maaf sebesar-besarnya apabila terdapat banyak kesalahan. Penulis mengharapkan masukan yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Pontianak, 30 Juni 2025

Leo Leonsius Hermanto
NIM. B1021181141

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI KERJA (STUDI KASUS PADA KARYAWAN DEPARTEMEN PUSAT PERBELANJAAN SERBA ADA TRANSMART KUBURAYA)

ABSTRAK

Industri ritel modern di Indonesia menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja karyawan, terutama pasca-pandemi COVID-19. Transmart Kubu Raya, sebagai salah satu pusat perbelanjaan modern, mengalami penurunan kinerja yang disinyalir dipengaruhi oleh rendahnya motivasi kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta kompensasi yang belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Pusat Perbelanjaan Serba Ada Transmart Kubu Raya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan wawancara terhadap 47 karyawan sebagai sampel. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menggaris bawahi pentingnya peningkatan aspek motivasional dan pemberian kompensasi yang adil sebagai strategi manajemen SDM yang efektif. Penelitian ini juga merekomendasikan perbaikan lingkungan kerja fisik dan sosial agar tidak menjadi penghambat kinerja. Studi ini berkontribusi secara teoritis dalam memperkuat hubungan antara motivasi, lingkungan, dan kompensasi terhadap kinerja, serta memberikan implikasi praktis bagi manajemen ritel. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel tambahan seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan beban kerja.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja*, *Lingkungan Kerja*, *Kompensasi Kerja*, *Kinerja Karyawan*.

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT, AND WORK COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY ON EMPLOYEES OF TRANSMART DEPARTEMEN PUSAT PERBELANJAAN SERBA ADA KUBU RAYA)

ABSTRACT

The modern retail industry in Indonesia faces significant challenges in maintaining employee performance, especially in the post-COVID-19 era. Transmart Kubu Raya, as one of the modern shopping centers, has experienced a decline in performance, which is suspected to be influenced by low work motivation, an unsupportive work environment, and suboptimal compensation. This study aims to examine the influence of work motivation, work environment, and compensation on employee performance in the Department of General Merchandise at Transmart Kubu Raya. The research employs a quantitative approach with data collection techniques in the form of questionnaires and interviews involving 47 employees as the sample. Data were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 26.

The results show that work motivation, work environment, and compensation all have a positive and significant effect on employee performance. These findings highlight the importance of enhancing motivational aspects and providing fair compensation as effective human resource management strategies. This study also recommends improvements to the physical and social work environment to avoid hindering performance. The research contributes theoretically by reinforcing the relationship between motivation, environment, and compensation on performance and offers practical implications for retail management. Future studies are advised to include additional variables such as leadership, organizational culture, and workload.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Work Compensation, Employee Perform*.

RINGKASAN SKRIPSI

1. Latar Belakang

Penelitian ini dilandasi oleh pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Departemen Pusat Perbelanjaan Serba Ada Transmart Kubu Raya menghadapi penurunan performa akibat beberapa faktor seperti rendahnya motivasi kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta kompensasi yang tidak merata dan dianggap belum adil. Data penjualan 2021–2022 menunjukkan fluktuasi dan bahkan penurunan dalam pencapaian target, yang turut memperkuat urgensi evaluasi faktor-faktor internal. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor ritel modern, khususnya pada karyawan departemen pusat perbelanjaan serba ada Transmart Kubu Raya. Latar belakang penelitian ini berangkat dari penurunan performa dan produktivitas karyawan pasca-pandemi COVID-19 yang memunculkan berbagai permasalahan internal seperti rendahnya motivasi kerja, lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta pemberian kompensasi yang belum memenuhi ekspektasi karyawan. Dalam konteks global dan nasional, masalah ini semakin relevan mengingat laporan dari BPS dan Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan sektor ritel di Indonesia merasa kurang termotivasi akibat sistem kerja dan kompensasi yang tidak memadai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada seluruh populasi, yaitu 47 karyawan Departemen Pusat Perbelanjaan Serba Ada di Transmart Kubu Raya. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Analisis data menggunakan metode kuantitatif dengan bantuan software SPSS versi 26, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, serta uji F, uji R2 dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja justru ditemukan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja saat ini tidak mendukung produktivitas karyawan. Lingkungan yang dimaksud meliputi aspek fisik seperti

tata letak yang sempit, kebersihan yang kurang, kondisi gudang yang bocor, serta AC yang tidak berfungsi optimal, hal ini membuat menurunnya produktivias kinerja karyawan menurun. Sementara itu, kompensasi kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana kompensasi yang sesuai seperti upah, tunjangan, dan insentif mampu meningkatkan loyalitas dan semangat kerja karyawan.

Secara teoritis, skripsi ini memperkuat pemahaman tentang pentingnya peran SDM dalam pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan teori motivasi Maslow dan Robbins, serta teori kompensasi dari Hasibuan dan Rivai sebagai dasar teoritis. Sedangkan secara praktis, temuan penelitian ini memberikan masukan kepada pihak manajemen Transmart untuk lebih memperhatikan tiga aspek utama yaitu untuk memperbaiki sistem pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, dan menyesuaikan sistem kompensasi sesuai standar UMK dan beban kerja.

Dalam bagian pembahasan, disimpulkan bahwa tiga hipotesis utama yang diajukan semuanya diterima. Peneliti juga memberikan rekomendasi agar penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel dengan menambahkan faktor lain seperti kepuasan kerja atau kepemimpinan sebagai variabel intervening atau moderasi. Penelitian ini memiliki kontribusi penting bagi literatur manajemen SDM, serta sebagai referensi empiris bagi perusahaan ritel yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya dalam menghadapi tantangan ekonomi pasca-pandemi.

2. Permasalahan

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan departemen pusat perbelanjaan serba ada Transmart Kubu Raya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada departemen pusat perbelanjaan serba ada karyawan Transmart Kubu Raya?
3. Apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan departemen pusat perbelanjaan serba ada Transmart Kubu Raya?

3. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan departemen pusat perbelanjaan serba ada Transmart Kubu Raya
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada

karyawan departemen pusat perbelanjaan serba ada Transmart Kubu Raya.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan departemen pusat perbelanjaan serba ada Transmart Kubu Raya.

4. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Departemen pusat perbelanjaan serba ada Transmart Kubu Raya. Adapun hipotesis dalam penelitian ini ada 3, yaitu:

H1: Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3: Kompensasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Sumber data dalam penelitian ini yaitu dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, wawancara dan data sekunder dari jurnal serta literatur. Populasi dalam penelitian ini adalah 47 karyawan departemen pusat perbelanjaan serba ada Transmart Kubu Raya. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 47 orang guru dengan teknik penarikan sampel yaitu probability sampling dan menggunakan metode analisis data kuantitatif dengan menggunakan SPSS for windows versi 26.

5. Hasil dan Pembahasan

1. Dari hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai standardized coefficient sebesar 0.518 dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05, sehingga pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki arah hubungan positif dan signifikan
2. Dari hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai standardized coefficient sebesar 0.300 dengan nilai signifikansi 0.001 < 0.05, sehingga pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki arah hubungan positif dan signifikan.
3. Dari hasil penelitian ditemukan pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang memiliki nilai standardized coefficient sebesar 0.088 dengan nilai signifikansi sebesar 0.252 > 0.05. Sehingga hubungan Kompenasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki arah hubungan yang positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

6. Kesimpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki kebutuhan akan pencapaian, afiliasi, dan kekuasaan yang terpenuhi cenderung menunjukkan etos kerja yang lebih baik, produktivitas yang tinggi, serta komitmen yang kuat terhadap tanggung jawab pekerjaannya.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di Transmart Kubu Raya, baik dari aspek fisik maupun non-fisik, masih belum ideal dan justru menghambat pencapaian kinerja maksimal. Faktor-faktor lain seperti tata ruang yang sempit, kebersihan yang tidak terjaga, fasilitas yang rusak, serta hubungan kerja yang kurang harmonis menjadi kendala utama dalam meningkatkan performa karyawan.
3. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang menerima gaji, tunjangan, dan insentif secara adil dan layak cenderung lebih puas, loyal, dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Ketidakseimbangan kompensasi antara karyawan kontrak dan tetap, serta belum sesuainya gaji dengan standar UMK, menjadi isu krusial yang perlu segera diperbaiki agar tidak menurunkan kinerja secara keseluruhan.

Secara simultan, ketiga variabel ini menjelaskan hubungan dalam kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa manajemen SDM di Transmart Kubu Raya sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Rekomendasi bagi penelitian berikutnya diharapkan agar dapat menyempurnakan, menghadirkan serta menambahkan atau mengembangkan variabel-variabel lain diluar dari variabel yang berada di dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan beban kerja dan kepuasan kerja yang diduga dapat mempengaruhi kinerja Kinerja karyawan sehingga dapat menemukan gambaran lebih jelas mengenai faktor-faktor yang memperkuat hubungan maupun pengaruh antar variabel satu dengan variabel lainnya.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iii
PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI iv
LEMBAR YURIDIS v
UCAPAN TERIMAKASIH vi
ABSTRAK ix
ABSTRACT x
RINGKASAN SKRIPSI xi
DAFTAR ISI xv
DAFTAR TABEL xviii
DAFTAR GAMBAR xix
DAFTAR LAMPIRAN xx
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 12
1.2 Rumusan Masalah 12
1.2.1 Pertanyaan Masalah 132
1.2.2 Pertanyaan Penelitian 13
1.3 Tujuan Penelitian 13
1.4 Kontribusi Penelitian 14
1.4.1 Kontribusi Teoritis 14
1.4.2 Kontribusi Praktis 14
1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian 14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 17
2.1 Landasan Teori 17
2.1.1 Motivasi Kerja 17
2.1.2 Lingkungan Kerja 20
2.1.3 Kompensasi Kerja 24
2.1.4 Kinerja Karyawan 29
2.2 Kajian Empiris 31

2.3 Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian 42
2.3.1 Kerangka Konseptual 42
2.3.2 Hipotesis Penelitian 42
BAB III METODE PENELITIAN 45
3.1 Bentuk Penelitian 45
3.2 Waktu dan Tempat Kegiatan 45
3.3 Data Penelitian 45
3.3.1 Sumber Data 45
3.3.2 Jenis Data 46
3.3.3 Teknik Penggumpulan Data 46
3.4 Populasi dan Sampel 47
3.4.1 Populasi 47
3.4.2 Sampel 48
3.5 Variabel Penelitian 49
3.5.1 Variabel Independent (Variabel Bebas) 479
3.5.2 Variabel Dependent (Variabel Terikat) 489
3.5.3 Operasional Variabel Penelitian 489
3.6 Metode Analisis 52
3.6.1 Uji Validitas 53
3.6.2 Uji Reabilitas 53
3.6.3 Analisis Statistik Deskriptif 54
3.6.4 Uji Asumsi Klasik 55
3.6.5 Analisis Regresi Linear Berganda 57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 60
4.1 Hasil Penelitian 60
4.1.1 Karakteristik Responden 60
4.2 Uji Analisis 62
4.2.1 Uji Instrumen Penelitian 62
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif 65
4.2.3 Uji Asumsi Klasik 70
4.2.4 Analisis Regresi Liniear Berganda 74

4.3 Pembahasan 78
4.3.1 Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan..... 79
4.3.2 Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.... 80
4.3.3 Kemampuan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. 701
BAB V PENUTUP 83
5.1 Kesimpulan 83
5.2 Rekomendasi 84
DAFTAR PUSTAKA 86
LAMPIRAN 92

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survey Tentang Motivasi Kerja 6
Tabel 1. 2 Hasil Pra Survey Tentang Lingkungan Kerja 8
Tabel 1. 3 Hasil Pra Survey Tentang Kompensasi Kerja 10
Tabel 3. 1 Skor Penilaian Kuisoner 47
Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan 47
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel Penelitian 50
Tabel 3. 4 Kategori Uji Validitas 53
Tabel 3. 5 Uji Reabilitas 53
Tabel 3. 6 Interpretasi Nilai Rata-Rata 55
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin 60
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Menurut Jenis Usia 61
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Menurut Pendidikan Terakhir 61
Tabel 4. 4 Distribusi Responden Menurut Masa Bekerja 62
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas 63
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas 64
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja 65
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja 67
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Kerja 68
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan 69
Tabel 4. 11 Uji Normalitas 70
Tabel 4. 12 Uji Multikolinieritas 71
Tabel 4. 13 Uji Heterokedastisitas 72
Tabel 4.14 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan 73
Tabel 4.15 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan 73
Tabel 4.16 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan 74
Tabel 4. 17 Hasil Uji Analiss Regresi Linear Berganda 73
Tabel 4. 18 Hasil Uji F (ANOVA) 75
Tabel 4. 19 Uji Koefisien Determinasi (R2) 76
Tabel 4. 20 Tabel Uji T 77
Tabel 4. 21 Ringkasan Pengujian Hipotesis 78

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Sales All Departement Store Transmart Kuburaya tahun 2021 dan 2022 3
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian 42

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian 91
Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden 96
Lampiran 3. Hasil Analisis Data..... 102

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen fundamental dalam keberlangsungan dan pertumbuhan suatu organisasi atau perusahaan. SDM yang berkualitas tidak hanya mencakup kompetensi individu, tetapi juga mencakup aspek motivasi, budaya kerja,lingkungan kerja, kepemimpinan, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Seiring dengan meningkatnya persaingan global dan digitalisasi industri, manajemen SDM yang efektif menjadi semakin penting dalam memastikan kinerja karyawan tetap optimal (Fitriani 2025). Penting nya SDM yang berkualitas untuk perusahaan tentu memiliki tujuan utama untuk memperoleh laba yang maksimal agar dapat mempertahankan keberlangsungan perusahaannya dimasa yang akan datang. Dalam konteks ini, SDM tidak hanya dilihat sebagai aset, tetapi juga sebagai daya dorong utama yang membentuk keberlanjutan dan inovasi organisasi. Statistika menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Nurbaya 2023). Hal ini menunjukkan pentingnya penelitian lebih lanjut mengenai strategi dan praktik yang dapat meningkatkan kinerja SDM.

Dalam era globalisasi yang semakin berkembang, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing di pasar yang kompetitif. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan harus memastikan bahwa karyawannya memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, bekerja dalam lingkungan yang kondusif, serta menerima kompensasi yang sesuai guna mencapai performa yang optimal. Menurut laporan dari Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih tertinggal dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya seperti Malaysia dan Singapura. Beberapa faktor yang menjadi rendahnya kinerja kerja yang ngaruhi oleh kurangnya motivasi, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta pemberian kompensasi yang masih tergolong rendah. Survei yang di lakukan dari Kementerian Ketenagakerjaan 2024 menunjukkan bahwa sebesar 67% karyawan di sektor ritel merasa kurang termotivasi akibat sistem kompensasi yang belum sesuai dengan beban kerja mereka. Sektor ritel di Indonesia mengalami pertumbuhan

pesat, tetapi juga menghadapi tantangan besar dalam manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan catatan Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (Aprindo) pada 2023, pandemi covid-19 membuat ekspansi ritel menurun hingga 50% dan data Aprindo yang menyebut kinerja ritel modern pada semester I tahun 2024 hanya tumbuh berkisar 4,8-4,9% per tahun. Tetapi, pada semester II pertumbuhannya diperkirakan stagnan, bahkan berpotensi turun. Namun, beberapa perusahaan ritel masih menghadapi tantangan dalam meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja karyawan (BPS 2024)

Dalam penelitian ini di temukan fenomena Industri ritel modern seperti departemen pusat perbelanjaan serba ada di Indonesia khususnya di Transmart Kubu Raya menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan kinerja karyawan terutama pada saat pandemi COVID-19 dan pasca COVID-19 di tengah persaingan yang ketat dan perubahan daya beli konsumen. Transmart Kubu Raya, sebagai salah satu jaringan ritel terkemuka yang memerlukan strategi efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan guna memastikan daya saingnya tetap stabil. Lingkungan kerja di industri ritel memiliki karakteristik yang unik dibandingkan dengan industri lain, oleh sebab itu karyawan diharapkan bekerja dengan ritme yang cepat untuk menghadapi tekanan dari target penjualan, serta harus memberikan pelayanan dengan sepenuh hati kepada pelanggan. Hal ini mempengaruhi tingkat motivasi dan kinerja kerja karyawan (Irawan 2024)

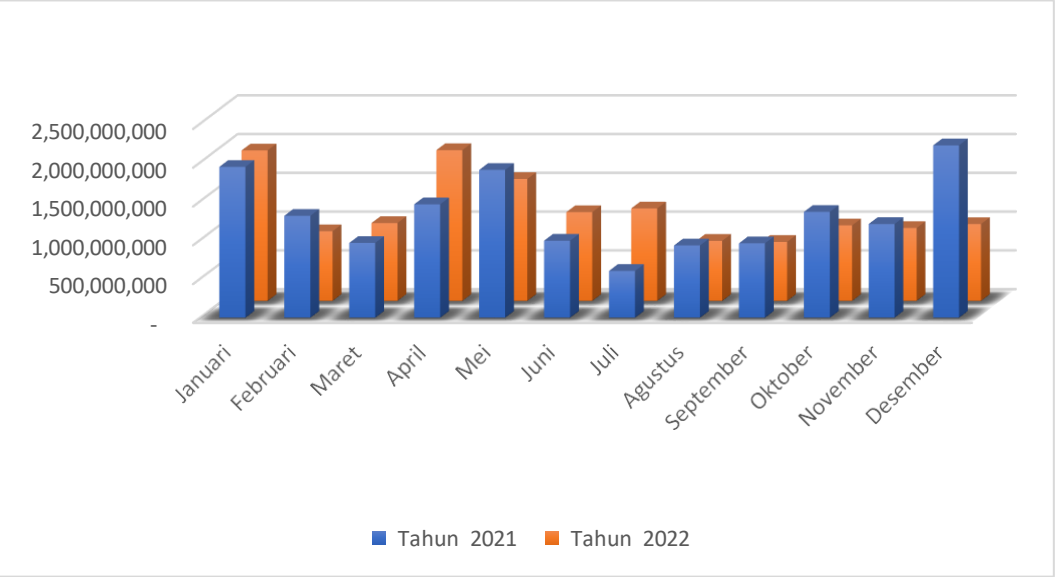
Divisi departermen pusat perbelanjaan serba ada transmart kubu raya yang memiliki 47 karyawan yang ada di dalamnya mempunyai karakter, kepribadian serta sikap dan prilaku yang berbeda-beda. Sikap karyawan yang semangat dan support dari setiap individu yang ada di dalam perusahaan ini merupakan kondisi yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai kinerja secara lebih maksimal. Sikap mental seorang karyawan haruslah siap secara psikofisik (mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental mampun secara fisik dalam memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai juga mampu dapat memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi setiap karyawan. Hal ini tentunya dapat menjadi penyebab lahirnya bermacam-macam kebutuhan yang melatar belakangi kinerja mereka untuk bekerja, kenyataan ini tentunya

menunjukkan bahwa bentuk motivasi yang diberikan oleh atasan dan dari setiap individu karyawan telah diterapkan selama ini dan mempunyai efek yang positif terhadap lingkungan kerja yang pada akhirnya juga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan.

Riset yang telah dilakukan sebelum nya di dalam toko retail khusus di divisi departermen pusat perbelanjaan serba ada Transmart kubu Raya yang paling utama adalah mengutamakan sales semakin tinggi pencapaian sales toko tersebut akan di anggap semakin baik pula. Mulai pertengahan tahun 2019 hingga saat ini kinerja karyawan di transmart kubu raya menggalami degradasi atau penurunan secara berkala hal ini di sebabkan oleh sumber daya manusia yang berkualias semakin berkurang dan nampak beberapa kendala masih menjadi problem sampai sekarang, serta kondisi yang masih belum ideal, hal ini menyebabkan kurang pemberian motivasi, pembekalan ilmu mengenai area toko, product knowledge dan hal lain seperti konflik antar karyawan dan karyawan lain atau karyawan dan atasan, produktivitas kinerja yang menurun, tingkat disiplin yang kurang, lingkungan kerja, kompensasi hal ini yang menjadikan kinerja karyawan di Trasnsmart Kubu Raya khusus nya di Departemen pusat perbelanjaan serba ada menggalami penurunan.

Gambar 1.1

Sales All Departement Store Transmart Kuburaya tahun 2021 dan 2022



Bulan	Tahun	
	2021	2022
Januari	Rp. 1.945.248.166	Rp. 1.940.158.899
Februari	Rp. 1.314.038.675	Rp. 898.413.237
Maret	Rp. 964.742.838	Rp. 1.004.239.778
April	Rp. 1.462.467.927	Rp. 1.944.296.192
Mei	Rp. 1.905.928.398	Rp. 1.572.807.605
Juni	Rp. 992.907.518	Rp. 1.144.643.309
Juli	Rp. 604.012.748	Rp. 1.192.623.485
Agustus	Rp. 931.940.535	Rp. 774.698.287
September	Rp. 959.724.742	Rp. 760.844.906
Oktober	Rp. 1.364.841.095	Rp. 973.941.396
November	Rp. 1.208.591.506	Rp. 939.974.531
Desember	Rp. 2.222.594.849	Rp. 991.322.806

Sumber: Data Rekapan Supervisor Departement Store Transmart Kubu raya

Berdasarkan data hasil sales tahun 2021 dan 2022 pada gambar 1.1 di atas, dapat di ketahui bahwa adanya fluktuatif kenaikan sales pada bulan tertentu yaitu pada saat merayakan hari raya besar tahunan dan libur panjang sekolah hal ini yang menyebabkan toko ramai dan mendapatkan achieve sales target yang telah di berikan, namun terjadi juga penurunan sales yang cukup signifikan di bulan-bulan tertentu juga di mana dapat di lihat dari tabel sales all departemen pusat perbelanjaan serba ada Transmart Kuburaya tahun 2021 dan 2022 yang di sebabkan oleh dua faktor yaitu faktor internal perusahaan dan faktor eksternal perusahaan.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka mencapai kinerja yang maksimal, seperti motivasi kerja, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, pendidikan, pelatihan, lingkungan kerja, budaya kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, tanggung jawab karyawan, di samping itu penambahan beban kerja dan mempunyai peran ganda dapat membuat karyawan kelebihan beban kerja (work overlapping) hal ini menjadi salah satu faktor kenapa kinerja karyawan tidak dapat maksimal yang di ukur dari tercapai nya target atau tidak. Pada penelitian ini faktor pertama yang mendukung dan dapat mempengaruhi

kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Setiap karyawan haruslah memiliki motivasi yang tinggi untuk mendukung jalannya kegiatan operasional agar dapat berjalan dengan baik. Pemberian motivasi yang tinggi juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan sehingga akan memberikan kontribusi yang positif untuk perusahaan atau perusahaan. Motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki loyalitas yang lebih kuat terhadap perusahaan dan menunjukkan performa yang lebih baik (Apriyani 2024). Namun, motivasi saja tidak cukup jika tidak didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan kompensasi yang adil. (Irawan 2024)meneliti bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa kepastian pekerjaan dan keseimbangan kerja-hidup memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Namun, penelitian ini kurang mempertimbangkan faktor kompensasi sebagai variabel penentu. Sedangkan Berbanding terbalik pada hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Adha 2019)menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari supervisor yang menunjukan bahwa tidak sedikit karyawan yang terlambat dalam bekerja. Hal ini menunjukan rendahnya keinginan untuk datang sebelum waktu masuk kerja dengan alasan keterlambatan setiap pribadi karyawan dan hal ini terjadi berulang ulang. Di samping itu pencapaian sales yang masih belum sampai target juga menunjukan bahwa kurang nya semangat dalam bekerja, terjadinya konflik kecil yang terjadi antar karyawan yang membuat aktivitas operasional tidak berjalan dengan lancar dan kurang rasa peduli satu sama lain yang membuat beban kerja yang di tanggung terasa berat dan tidak tercapainya target individu. Dari fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melihat hubungan antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan departemen pusat perbelanjaan serba ada Transmart Kubu Raya.

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Tentang Motivasi Kerja

Motivasi Kerja		
Responden(karyawan)	**Apakah sudah merasa puas dengan pemberian motivasi kerja yang ada pada saat ini dalam melakukan pekerjaan?**	
	Ya	**Tidak**
Responden 1	✓	
Responden2	✓	
Responden3	✓	
Responden4	✓	
Responden5	✓	
Responden6		✓
Responden7		✓
Responden8		✓
Responden9		✓
Responden10		✓

Sumber: Data primer diolah peneliti (2025)

Hasil pra survey tebel 1.1 tentang motivasi karyawan terhadap beberapa karyawan di departemen pusat perbelanjaan serba ada Trasnmart Kuburaya, menyatakan bahwa motivasi yang diberikan oleh atasan tersebut seimbang, sebelum nya di awal grand opening Transmart Kuburaya sampai sebelum adanya COVID-19 karyawaan di berikan motivasi yang baik sehingga operasional dan pekerjaan dapat dilakukan dengan baik tetapi setelah adanya COVID-19 dan sampai sekarang hal ini menyebabkan penurunan mulai dari sumber daya manusia yang berkurang serta kinerja yang melemah di tambah dengan karyawan yang fresh graduate dengan minim pengalaman serta kondisi yang masih belum optimal hal ini menyebabkan turun nya motivasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan departemen pusat perbelanjaan serba ada Trasnmart Kuburaya,.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahan atau perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu

setiap perusahaan haruslah memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan aman yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh(Nabawi 2019). Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya dapat mempertimbangkan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan perusahaan. Menurut (Suprayitno dan Sukir 2017) dalam (Elizar dan Tanjung 2018) yang menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Departemen pusat perbelanjaan serba ada Transmart Kubu Raya selalu menggupayakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memberikan sarana dan prasarana yang memadai serta menciptakan komunikasi kerja yang baik bagi seluruh karyawan agar operasional toko dapat berjalan dengan lancar dan aman. Namun masih terdapat beberapa masalah yang sering terjadi, seperti suasana kerja yang kurang kondusif, hal ini menganggu kenyamanan karyawan. Tata letak layout area konter yang berdekatan mengakibatkan karyawan kurang fokus menyelesaikan pekerjaanya. Tata letak yang kurang efisien tersebut membuat mereka cenderung sering mengobrol dengan rekan kerjanya dan banyak dari karyawan yang malah menghabiskan waktu berkerjanya dengan asik bermain handphone untuk menghilangkan rasa bosan tersebut, hal lain seperti masalah kebersihan yang dapat dilihat ada debu dibagian back wall, lantai yang masih belum bersih dengan maksimal dikarenakan SDM petugas kebersihan TKC yang mini anggota, gudang yang berantakan, beberapa area yang masih bocor jika terjadi hujan deras serta dinding gundang yang mulai rusak dan pecah. Terlepas dari itu semua pihak

manajemen tetap memberikan yang terbaik agar tercipta lingkungan yang nyaman untuk para karyawan bekerja agar para karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan lebih optimal, tentunya ini tidak hanya semata-mata untuk karyawan tetapi juga untuk costumer agar pada saat berkunjung merasakan hal yang nyaman juga. Dari fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melihat hubungan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan departemen pusat perbelanjaan serba ada Transmart Kubu Raya.

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survey Tentang Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja		
Responden(consultan)	**Apakah sudah merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada pada saat ini dalam melakukan pekerjaan?**	
	Ya	**Tidak**
Responden1	✓	
Responden2	✓	
Responden3	✓	
Responden4	✓	
Responden5	✓	
Responden6	✓	
Responden7	✓	
Responden8		✓
Responden9		✓
Responden10		✓

Sumber: Data primer diolah peneliti (2025)

Dari hasil tabel 2.2 pra survei tentang lingkungan kerja departemen pusat perbelanjaan serba ada Transmart Kuburaya menunjukan bahwa ada beberapa karyawan yang sudah merasa nyaman dikarenakan ada beberapa faktor yang mendukung seperti tempat kerja yang dekat serta sudah menggenal tugas dan tanggung jawab dengan baik di samping itu ada beberapa karyawan yang masih belum dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja yang ada di karenakan masih baru bekerja dengan di hadapi tugas dan tanggung jawab yang di rasa cukup berat dan kondisi yang masih belum ideal.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Salah satu cara yang dapat menjamin tercapainya keselarasan tujuan, perusahaan dapat memberikan perhatian lebih dengan memberikan kompensasi kepada karyawan, karena kompensasi merupakan hal hubungan timbal balik antar perusahaan dengan karyawan. Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Kompensasi yang diberikan perusahan yaitu berupa gaji, tunjangan-tunjangan dan fasilitas. Tunjangan-tunjangan tersebut berupa seperti tunjangan kesehatan dan jiwa serta fasilitas yaitu berupa kendaraan pribadi yang diberikan kepada karyawan yang memiliki jabatan khusus. Menurut (Hasibuan 2018) dalam (Mayang 2022)menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak lansgung yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Menurut Sastrohadiwiryo (2018) dalam (Mayang 2022) menyatakan bahwa kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima pada karyawan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif dan bonus, sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan- tunjangan keuangan seperti asuransi.

Namun berdasarkan awal riset kepada karyawan di Transmart Kubu Raya khusus nya di departemen pusat perbelanjaan serba ada mengalami kinerja yang rendah walaupun perusahaan khusus nya di departemen pusat perbelanjaan serba ada menaruh perhatian yang lebih terhadap karyawannya. Kinerja yang rendah ditunjukkan dengan kelambanan dalam pembuatan laporan kerjanya ataupun dalam tingkat disiplin dalam bekerja yang dipengaruhi oleh kompensasi. Para karyawan merasa kompensasi yang terima tidaklah sesuai dengan harapan karyawan. Kebanyakan dari karyawan merasa kompensasi yang berupa gaji dan bonus diberikannya tidak sesuai dengan harapan para karyawan. Dalam hal tersebut karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Perusahaan memberikan kompensasi berupa tunjangan hari raya hanya diberikan kepada karyawan tetap,

nyata nya banyak karyawan yang hanya di kontrak tiga bulan saja hal ini untuk menghindari biaya tambahan diluar gaji pokok karyawan. Bentuk perhatian yang diberikan perusahaan pada karyawannya seperti perusahaan memperhatikan hak-hak karyawannya, memperhatikan kebutuhan karyawan, memberikan kompensasi seperti gaji, insentif, dan bermacam tunjangan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang seharusnya sesuai dengan harapan karyawan yang sudah bekerja secara optimal di perusahaan tersebut.

Pemberian gaji kepada karyawan masih belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah Pontianak. Untuk Upah Minimum Kota (UMK) Pontianak tahun 2024 adalah Rp2.840.206, sedangkan UMK Pontianak tahun 2025 adalah Rp3.024.820. Kenaikan UMK Pontianak tahun 2025 ini tertuang dalam Keputusan Gubernur Kalimantan Barat (Kalbar) Nomor 937/Nakertran/Tahun 2024. Sedangkan kompensasi yang diterima masih kurang seperti yang telah ditetapkan terasa kurang bagi karyawan yang absensinya tidak full 1 (satu) bulan kerja karena jika karyawan tidak hadir maka upah pun akan juga dipotong. Dari hal tersebut menyebabkan tingginya turn-over pada karyawan baru yang bekerja, rata-rata karyawan baru hanya bertahan 1 sampai 3 bulan yang mana pada waktu singkat tersebut karyawan baru belum menguasai tugas tugasnya namun sudah mengundurkan diri, Absensi kehadiran karyawan yang kurang baik yaitu sering adanya telat atau ijin sakit yang terlalu lama. Sebagai bentuk over time dengan imbalan Rp. 80.000 sampai Rp. 95.000 perhari, Akibat dari tidak standarnya gaji yang diterima oleh karyawan menyebabkan kinerja tidak stabil bahkan mengalami penurunan kualitas kinerja.

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survey Tentang Kompensasi Kerja

Kompensasi Kerja		
Responden(Karyawan)	**Apakah Kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan telah susuai pada saat ini dalam melakukan pekerjaan?**	
	Ya	**Tidak**
Responden1	✓	
Responden2	✓	

Kompensasi Kerja		
Responden(Karyawan)	**Apakah Kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan telah susuai pada saat ini dalam melakukan pekerjaan?**	
	Ya	**Tidak**
Responden3	✓	
Responden4	✓	
Responden5	✓	
Responden6	✓	
Responden7		✓
Responden8		✓
Responden9		✓
Responden10		✓

Sumber: Data primer diolah peneliti (2025)

Terakhir hasil pra survei menggenai kompensasi yang di berikan perusahaan terhadap karyawan di lihat pada tabel di atas menunjukan ada beberapa karyawan yang masih belum puas dengan kompensasi yang di berikan perusahaan bukan tanpa sebab, di karenakan kondisi yang masih belum ideal ini lah yang menjadikan kompesasi yang di terima karyawan masih belum maksimal walaupun dari segi kinerja karyawan tersebut sudah melakukan yang terbaik sesuai tugas dan tanggung jawab yang di berikan.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pada perbedaan hasil penelitian (research gap) beberapa peneliti sebelumnya terkait dengan variabel penelitian. Perbedaan yang dimaksud adalah ada atau tidak adanya pengaruh antar variabel terdahulu dengan variabel terkait dengan penelitian ini yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi kerja pada kinerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya telah menyinggung hubungan antara motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, namun masih terdapat kesenjangan yang penting. Dalam penelitian (Irawan 2024) menunjukkan pentingnya keseimbangan kerja-hidup dalam meningkatkan motivasi, tetapi tidak menyoroti kompensasi secara mendalam, di dukung penelitian oleh (Apriyani 2024) menekankan pentingnya motivasi kerja, namun tidak menautkannya dengan lingkungan kerja

dan aspek fisik di toko ritel. Penelitian lain seperti (Adha 2019) bahkan menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan—hasil ini menunjukkan adanya variabilitas yang perlu dikaji lebih lanjut berdasarkan konteks industri dan lokasi kerja. Terakhir Penelitian oleh (Mayang 2022) membahas pentingnya kompensasi dalam bentuk tunjangan dan fasilitas, namun belum menelusuri dampaknya secara spesifik pada sektor ritel modern yang memiliki sistem kerja dinamis dan bertekanan tinggi.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian telah dilakukan sebelumnya. Perbedaan dari hasil penelitian terdahulu terjadi karna perbedaan objek variabel penelitian yang dilakukan. Penulis tertarik melakukan penelitian pada karyawan Transmart Kubu Raya Pontianak, maka dari itu penulis mengangkat judul penelitian yaitu "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Departemen Pusat Perbelanjaan Serba Ada Transmart Kubu Raya)".

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Pernyataan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di latar belakang, kinerja karyawan sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan agar perusahaan dapat berjalan dengan maksimal. Banyak fakor yang bisa mempengaruhi motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi kerja dan kinerja karyawan, serta karna adanya perbedaan objek penelitian pada penelitian – penelitian terdahulu juga menunjukan adanya perbedaan hasil dari setiap penelitian yang sudah dilakukan.

Industri ritel modern di Indonesia, khususnya pada sektor departemen pusat perbelanjaan serba ada, mengalami tantangan serius dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, terutama pasca pandemi COVID-19. Salah satu contohnya adalah retail Transmart Kubu Raya, yang menjadi objek penelitian ini. Kinerja karyawan di departemen pusat perbelanjaan serba ada Transmart Kubu Raya menunjukkan gejala penurunan produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, konflik antar karyawan, hingga turnover yang cukup besar, khususnya pada karyawan kontrak dan fresh graduate yang minim pengalaman. Data yang di dapat dari supervisor Transmart menunjukkan adanya kelambanan dalam pelaporan kerja,

disiplin yang rendah, serta kurangnya pencapaian target sales. Hal ini turut dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti menurunnya motivasi kerja, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan kompensasi yang belum memuaskan.

Berdasarkan data dari BPS (2024) dan Kementerian Ketenagakerjaan, lebih dari 67% karyawan di sektor ritel merasa kurang termotivasi karena sistem kompensasi yang tidak sesuai beban kerja. Selain itu, tingkat produktivitas tenaga kerja Indonesia masih tertinggal dibandingkan negara-negara ASEAN lainnya. Hal ini menunjukkan urgensi pengelolaan SDM yang lebih adaptif dan responsif di sektor ritel, terutama pada level operasional seperti departemen pusat perbelanjaan serba ada.

Masalah utama dalam penelitian ini adalah menurunnya kinerja karyawan di Departemen pusat perbelanjaan serba ada Transmart Kubu Raya akibat kurangnya motivasi kerja, lingkungan kerja yang tidak mendukung, serta kompensasi yang belum memenuhi harapan karyawan.Masalah ini berdampak langsung pada pencapaian target penjualan, efisiensi operasional, serta stabilitas tenaga kerja dalam jangka panjang. Jika tidak ditangani, kondisi ini dapat memperburuk performa bisnis secara keseluruhan, meningkatkan biaya rekrutmen karena turnover tinggi, dan menurunkan kepuasan pelanggan akibat layanan yang kurang optimal.

1.2.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pernyataan masalah yang telah ditulis dan diuraikan diatas, maka rumusan pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Transmart Kubu Raya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Transmart Kubu Raya?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Transmart Kubu Raya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah diuraikan pada rumusan masalah diatas, maka dapat diketahui tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhada kinerja karyawan pada

karyawan Transmart Kubu Raya

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Transmart Kubu Raya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Transmart Kubu Raya.

1.4 Kontribusi Penelitian

1.4.1 Kontribusi Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman secara lebih mendalam mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna sebagai kajian ilmiah yang dapat digunakan sebagai landasan untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak-pihak yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Transmart Kubu Raya. Pertama, bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau acuan bagi pihak manajemen dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan kinerja karyawan apabila dilihat dari aspek motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi kerja. Bagi peneliti selanjutanya diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian

Departemen pusat perbelanjaan serba ada Transmart Kubu Raya merupakan pusat pembelanjaan dengan design modern yang menjadi tempat pembelanjaan terbesar di daerah Kubu Raya tak hanya menyediakan tempat pembelanjaan seperti bahan kebutuhan rumah tangga dan fasion serta aksesoris, namun para pendatang juga di hadirkan dengan banyak area seperti tenan tempat makan, area wahana bermain, dan bioskop. Berlokasi di Jl. Jendral Ahmad Yani II No. 2 Kubu Raya yang resmi beroperasional pada Jumat, 9 Februari 2018 dan di resmikan langsung oleh Bupati Kubu Raya yaitu Rusman Ali. Dengan adanya Transmart Kubu Raya ini diharapkan dapat menjadi kemajuan di Kubu Raya khusus nya disektor ekonomi. Dari awal didirikan sampai sekarang Transmart Kubu Raya sudah berjalan hampir

8 tahun walaupun pada saat pandemi mengalami penurunan tetapi Transmar Kubu Raya tetap mencari solusi untuk setiap masalah yang ada dan tetap memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat yang datang.

Transmart hadir dengan konsep 4 in 1 retail model yang menggabungkan:

1. Hypermarket
2. Food & Beverage
3. Entertainment (seperti Trans Studio Mini)
4. Departemen pusat perbelanjaan serba ada

Konsep ini menjadikan Transmart sebagai destinasi belanja sekaligus hiburan keluarga. Hingga 2024, Transmart memiliki lebih dari 90 gerai yang tersebar di berbagai kota besar di Indonesia, termasuk salah satunya di Kubu Raya, Kalimantan Barat. Transmart Kubu Raya, meskipun berada di luar Pulau Jawa, memegang peran penting sebagai pusat perbelanjaan ritel modern di wilayah Pontianak dan sekitarnya. Toko ini menjangkau konsumen dari Kabupaten Kubu Raya, Kota Pontianak, dan wilayah pinggiran Kalimantan Barat lainnya.

Dalam struktur organisasi internalnya, Departemen pusat perbelanjaan serba ada merupakan salah satu pilar utama dalam operasional gerai Transmart. Divisi ini bertanggung jawab atas penataan produk pusat perbelanjaan serba ada, kebutuhan rumah tangga, alat dapur, serta kebutuhan sekunder lainnya. Struktur internal mencakup:

1. Kepala Toko
2. Supervisor Divisi
3. Sales Assistant / Frontliner
4. Visual Merchandiser
5. Gudang & Stock Keeper

Jumlah total karyawan aktif pada departemen pusat perbelanjaan serba ada Transmart Kubu Raya per tahun 2022 adalah sebanyak 47 orang, yang terdiri dari tenaga kerja tetap dan kontrak. Mereka bekerja dalam sistem shift dan memiliki target penjualan bulanan berdasarkan divisi produk masing-masing.

Visi & Misi Perusahaan

1. Visi dari Transmart Kubu Raya adalah sebagai berikut:

Menjadi Paserba terbesar di dunia dan menjadi acuan paserba modern untuk perlindungan, kesehatan, keamanan konsumen

2. Misi dari Transmart KubuRaya adalah sebagai berikut:

a. Menciptakan paserba dengan konsep belanja keluarga
b. Memberikan pilihan dan kualitas bagi semua orang
c. Menciptakan harga yang diinginkan pelanggan dan penyediaan lokasiyang dekat dengan rumah