

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi berupaya meraih performa optimal yang terwujud melalui manajemen SDM secara tepat serta strategis. Kinerja karyawan adalah hasil dari jumlah serta kualitas pekerjaan individu saat bertugas sesuai kewajibannya. Kinerja karyawan dipicu faktor kompensasi dan motivasi kerja memuat peranan sangat krusial dalam dunia kerja. Motivasi kerja berhasil memantik karyawan untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan produktif, sedangkan kompensasi menjadi bentuk penghargaan perusahaan atas kontribusi telah diberikan. Imbalan dari perusahaan yang sesuai, adil, dan sepadan dengan beban maupun hasil kerja membuat karyawan bersemangat kerja dan memengaruhi peningkatan kinerja. Namun, apabila kompensasi dianggap kurang memadai ataupun tidak yang menurunkan motivasi dan menghambat produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan patut menyusun kebijakan kompensasi tepat serta mewujudkan lingkungan kerja positif guna menantik karyawan bekerja secara optimal dan *sustainable*.

Pandangan mengenai krusial nya pengelolaan dalam organisasi ditegaskan oleh para ahli. Menurut Fayol (1949), manajemen mencakup aktivitas tersistematis berupa rancangan, pembagian tugas, pengarahan dan pengawasan pada seluruh unsur organisasi guna merealisasikan sasaran secara tepat dan mengoptimalkan sumberdaya. Manajemen menegaskan fokus utama tata kelola pada proses yang diwujudkan dengan optimalisasi SDM, pendanaan, fasilitas dan data dengan optimal. Penerapan manajemen berjalan optimal secara kolaboratif pada pengelolaan sumber daya ada. Secara garis besar, manajemen berkaitan dengan

pengendalian dan pengaturan proses kerja harus dilaksanakan. Menurut Robbins dan Coulter (2018), manajemen adalah proses mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan pada sumber daya organisasi untuk merealisasikan ditentukan secara efektif serta efisien. Penerapan fungsi-fungsi manajemen secara konsisten memungkinkan organisasi mencapai target diinginkan melalui pemanfaatan sumber daya secara maksimal. Di antara unsur manajemen, pengelolaan SDM menjadi faktor sangat krusial, mengingat peran manusia sebagai penggerak utama dalam memastikan seluruh aktivitas organisasi berjalan selaras dengan tujuan telah ditentukan.

Selanjutnya, manusia menjadi unsur paling krusial dengan peranan krusial dalam menetapkan tujuan organisasi sekaligus melaksanakan rangkaian aktivitas untuk mencapainya. Menurut Armstrong dan Tayslor (2020), Kinerja dan keberhasilan organisasi sangat ditentukan mutu pengelolaan SDM nya. Oleh karena itu, meskipun perusahaan memuat teknologi modern serta fasilitas memadai, keberhasilan dalam merealisasikan organisasi tetap sangat ditentukan kualitas SDM menjalankan kegiatan operasional perusahaan.

SDM kompeten dan berkualitas menjadi aset krusial bagi organisasi karena memuat peran strategis dalam mendukung keberlangsungan serta kemajuan perusahaan. Setiap karyawan memuat kapasitas dan potensi dapat terus dikembangkan guna mencapai tingkat kinerja optimal. Oleh sebab itu, pemanfaatan potensi individu secara maksimal menjadi hal krusial dalam mendukung pencapaian sasaran perusahaan. Upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat

ditempuh melalui cara, seperti memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi, menerapkan sistem kompensasi sesuai, menghadirkan lingkungan kerja kondusif, serta membangun motivasi kerja agar karyawan berhasil bekerja secara optimal. upaya tersebut tidak hanya membantu kelancaran pelaksanaan tugas, tetapi mencerminkan kepedulian organisasi pada kesejahteraan karyawannya.

Kinerja karyawan terbentuk melalui faktor saling memengaruhi, di antaranya kompensasi dan motivasi kerja memuat peranan krusial dalam meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja karyawan. Karyawan cenderung lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya apabila kebutuhan dan kekrusialannya diperhatikan oleh organisasi. Pada hakikatnya, seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga kompensasi menjadi salah satu faktor utama memantik individu untuk bergabung dan bertahan dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, agar tujuan individu sejalan dengan tujuan organisasi, perusahaan patut memberikan kompensasi secara adil, layak, dan sesuai dengan kontribusi karyawan.

Kompensasi merupakan imbalah diperoleh karyawan, baik berupa uang maupun fasilitas lainnya, sebagai penghargaan atas tenaga, pikiran, dan kontribusi diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi sangat beragam, mulai dari menghadirkan kerja sama, meningkatkan kepuasan kerja, menarik karyawan potensial, meningkatkan motivasi, hingga menjaga stabilitas tenaga kerja. Selain itu, Nawawi (2001) menegaskan kompensasi merupakan penghargaan atas partisipasi pekerja dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kompensasi tidak berbentuk finansial, seperti gaji, insentif, atau bonus, namun berwujud non-

finansial seperti pelatihan, apresiasi, pengembangan karier dan lingkungan kerja nyaman dan mendukung (Kurnianto, 2009). Oleh karena itu, penerapan sistem kompensasi tepat adalah langkah krusial perusahaan memperkuat semangat kerja dan kinerja karyawan.

Meskipun demikian, kinerja karyawan tidak hanya dipicu kompensasi semata, tetapi oleh motivasi kerja. Motivasi adalah semangat individu memantik seseorang bekerja secara sungguh-sungguh dan mengoptimalkan keberhasilan dimilikinya demi merealisasikan tertentu. Arrizal (1999) Menjelaskan seseorang terdorong bekerja apabila ia meyakini pekerjaannya akan memberikan imbalan tertentu. Menurut Hariandja (2002), motivasi merupakan faktor berhasil menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang, tercermin melalui usaha atau tindakan dilakukan individu dalam bekerja. Oleh karena itu, pemahaman mengenai motivasi menjadi hal krusial karena motivasi memuat hubungan erat dengan tingkat produktivitas kerja serta keberhasilan organisasi dalam merealisasikan nya.

Pemenuhan kompensasi bersifat adil serta pemberian motivasi tepat secara bersamaan dapat memantik peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Kinerja atau *performance* adalah capaian kerja individu berdasarkan tugas, tanggung jawab, dan wewenang diberikan kepadanya. Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja, kinerja mencerminkan hasil nyata diberikan karyawan sebagai bentuk kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, perusahaan patut menerapkan strategi tepat untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Salah satu upaya dinilai efektif adalah mengombinasikan sistem kompensasi kompetitif

dengan program pengembangan SDM . Menurut Nugroho (2009), sistem kompensasi dipersepsikan positif oleh karyawan akan mempermudah perusahaan dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi tenaga kerja potensial, sehingga berdampak pada meningkatnya produktivitas serta profitabilitas organisasi secara keseluruhan.

Kajian pada penelitian terdahulu menjadi landasan krusial dalam menyusun kerangka berpikir sekaligus menentukan posisi penelitian di antara temuan empiris telah berkembang. Studi pada periode 2020–2025 mengenai keterkaitan kompensasi pada kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi masih membuktikan hasil beragam. Perbedaan temuan tersebut menimbulkan *research gap* menarik untuk dikaji lebih lanjut.

penelitian empiris membuktikan kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memuat hubungan saling berkaitan. Penelitian oleh Salit dan Netra (2023) dalam *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* menemukan kompensasi berketerkaitan positif dan signifikan pada motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja berhasil memediasi kompensasi dan kinerja karyawan secara signifikan. Hasil tersebut membuktikan kompensasi tidak hanya memberikan keterkaitan langsung pada kinerja, tetapi berketerkaitan tidak langsung dengan meningkatnya motivasi kerja.

Temuan serupa dikemukakan oleh Sumarjo dan Wirtadipura (2025) dalam penelitian internasional dipublikasikan pada *Enrichment Journal* melalui studi *Compensation and Employee Performance: Mediation of Work Motivation*. Penelitian tersebut membuktikan kompensasi memuat keterkaitan positif pada

kinerja karyawan, sementara motivasi kerja sebagai variabel mediasi memperkuat hubungan tersebut. Penelitian lain oleh Astutik (2025) dalam *Management Studies and Entrepreneurship Journal* menegaskan peningkatan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi sangat dipicu keberadaan motivasi kerja sebagai mediator. Temuan-temuan tersebut memperlihatkan motivasi kerja menjadi mekanisme krusial menjelaskan bagaimana kompensasi dapat memantik peningkatan kinerja karyawan.

Meskipun demikian, beberapa penelitian membuktikan hasil berbeda. Studi Puspitasari et al. (2022) dan dipublikasikan dalam *Syntax Literate* mengenai keterkaitan kompensasi finansial dan nonfinansial pada kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi menemukan kompensasi memang berketerkaitan signifikan pada motivasi kerja. Namun, peran motivasi sebagai mediator pada kinerja tidak membuktikan keterkaitan signifikan. Temuan membuktikan keterkaitan kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan masih bersifat kompleks serta dipicu faktor lainnya. Perbedaan hasil ini bahkan dipicu teknik analisis digunakan, sehingga membuktikan hubungan antarvariabel tidak bersifat universal.

Hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh Konjala & Wulansari (2025) dalam penelitian pada aparatur sipil negara di Bandung dipublikasikan dalam *Journal of Multidisciplinary Academic Business Studies*. Penelitian tersebut menemukan kompensasi memuat keterkaitan positif namun tidak signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berketerkaitan signifikan pada kinerja. Akan tetapi, ketika kompensasi dan motivasi kerja diuji secara bersama-

sama memberikan keterkaitan signifikan pada kinerja karyawan. Temuan membuktikan kompensasi bukan satu-satunya faktor menentukan tingkat kinerja, melainkan patut didukung oleh motivasi kerja tinggi agar kinerja dapat meningkat secara optimal.

Studi Ervina et al. (2023) pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya dan dipublikasikan dalam *Edunomics Journal* memperlihatkan adanya perbedaan hasil empiris. Penelitian tersebut membuktikan kompensasi berketerkaitan signifikan pada motivasi kerja, namun motivasi kerja tidak berketerkaitan signifikan pada kinerja karyawan. Dengan demikian, motivasi kerja tidak berhasil memediasi keterkaitan kompensasi dan kinerja. Hasil ini mengindikasikan peningkatan motivasi kerja tidak diikuti oleh peningkatan kinerja, terutama pada kondisi dan karakteristik organisasi tertentu.

Di sisi lain, studi Hakim et al. (2021) dalam *Jurnal Dinamika Manajemen dan Bisnis* menemukan kompensasi dan motivasi kerja sama-sama memuat keterkaitan signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja berhasil memediasi keterkaitan kompensasi dan kinerja. Temuan serupa dikemukakan oleh Ramonza et al. (2024) dalam *Jurnal Ilmiah Edunomika*, membuktikan motivasi kerja memuat peran mediasi signifikan dalam keterkaitan kompensasi dan kinerja karyawan, meskipun penelitian melibatkan variabel lain seperti kompetensi dan lingkungan kerja.

Ronalddo dan Rizqi (2024) pada PT Mitra Jaya Gung dan dipublikasikan dalam *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi* membuktikan kompensasi dan motivasi kerja secara parsial berketerkaitan signifikan pada kinerja karyawan. Walaupun

penelitian tersebut tidak secara langsung menguji motivasi kerja sebagai variabel mediasi, hasil penelitian tetap relevan sebagai pembanding empiris dalam memahami keterkaitan langsung kompensasi dan motivasi pada kinerja karyawan.

Penelitian lain dilakukan oleh Guritno et al. (2022) melalui penelitian dengan judul *Work Motivation as a Mediation of Compensation and Work Environment on Employee Performance* dipublikasikan dalam *Brilliant International Journal of Management and Tourism* turut memberikan perspektif tambahan dengan memasukkan variabel lingkungan kerja. Hasil penelitian membuktikan motivasi kerja dapat memediasi keterkaitan kompensasi dan kinerja karyawan, namun kekuatan mediasi tersebut dipicu kondisi lingkungan kerja dihadapi karyawan.

Berdasarkan penelitian tersebut, dapat dipahami keterkaitan kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan masih membuktikan hasil beragam dan belum sepenuhnya konsisten. Perbedaan hasil penelitian tersebut mengindikasikan adanya *research gap* dipicu perbedaan konteks organisasi, karakteristik SDM, sistem kompensasi, maupun kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu, studi krusial dilakukan untuk mengkaji kembali keterkaitan kompensasi pada kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT Prima Makmur Rotokemindo, sehingga dapat diperoleh bukti empiris lebih kontekstual dan berhasil memperkuat kajian di bidang manajemen SDM.

Fenomena terjadi pada PT Prima Makmur Rotokemindo membuktikan adanya indikasi permasalahan dalam pengelolaan SDM, khususnya terkait kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal serta informasi diperoleh dari karyawan, diketahui adanya ketidakseimbangan antara

beban kerja dengan kompensasi diterima. Sebagian karyawan merasa peningkatan tanggung jawab pekerjaan belum sepenuhnya diimbangi dengan pemberian kompensasi sesuai.

Adanya perbedaan temuan antara penelitian membuktikan keterkaitan signifikan dan penelitian membuktikan keterkaitan tidak signifikan menghadirkan ketidakpastian empiris mengenai mekanisme keterkaitan kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, studi menjadi relevan untuk memberikan kejelasan pada hasil-hasil penelitian terdahulu sekaligus memperkaya bukti empiris mengenai keterkaitan kompensasi pada kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Dengan memasukkan variabel mediasi Motivasi ke dalam model, peneliti berupaya menguji kembali hubungan kausalitas ini di konteks PT Prima Makmur Rotokemindo Kota Tangerang untuk mengisi Research Gap dan memberikan bukti empiris spesifik dan terkini.

Tabel 1. 1
Data Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Prima Makmur Rotokemindo

No	Aspek Penilaian	Rata-Rata Nilai Tahun 2023		Rata-Rata Nilai Tahun 2024		Rata-Rata Nilai Tahun 2025	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	Kualitas Hasil Kerja	89,1	Sangat Baik	75,21	Baik	69	Baik
2	Kuantitas Hasil Kerja	80,2		75,61		71	
3	Kedisiplinan	90,9		80,31		70,11	
4	Kemandirian	83,9		81,33		71,23	
5	Produktivitas	87		70,86		69,87	
6	Tanggung Jawab	85,76		80,1		70,30	
7	Kompetensi Kerja	88,09		76		71,90	
	Rata-Rata	86,42		77,06		70,49	

Sumber : PT. Prima Makmur Rotokemindo (2023-2025)

Berdasarkan data hasil penilaian kinerja karyawan PT Prima Makmur Rotokemindo tahun 2023–2025, diketahui bahwa rata-rata nilai kinerja karyawan

mengalami penurunan. Pada tahun 2023 rata-rata nilai kinerja mencapai 85,63 dengan kategori sangat baik, kemudian menurun menjadi 80,10 pada tahun 2024 dan kembali menurun menjadi 70,30 pada tahun 2025. Penurunan juga terlihat pada hampir seluruh aspek penilaian, seperti kualitas hasil kerja yang turun dari 89,1 pada tahun 2023 menjadi 69 pada tahun 2025, kuantitas hasil kerja dari 80,2 menjadi 71, kedisiplinan dari 90,9 menjadi 70,11, kemandirian dari 83,9 menjadi 71,23, Produktivitas dari 87 menjadi 69,87, tanggung jawab dari 85,76 menjadi 70,30, Kompetensi Kerja dari 88,09 menjadi 71,90. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kecenderungan penurunan kinerja karyawan yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan.

Menurut Robbin dan Judge (2019) Menurunnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi dan motivasi kerja. Kompensasi yang dirasakan belum sesuai dengan harapan karyawan berpotensi menurunkan semangat kerja, sedangkan motivasi kerja yang rendah dapat mengurangi produktivitas dan kualitas pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi menjadi penting untuk dilakukan pada PT Prima Makmur Rotokemindo.

Selain itu, penerapan sistem insentif dan bonus yang belum sepenuhnya merata antar divisi berpotensi menimbulkan perbedaan persepsi mengenai keadilan kompensasi di kalangan karyawan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja serta menurunkan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja yang kurang optimal pada akhirnya dapat

berdampak pada pencapaian kinerja karyawan. Fenomena tersebut tercermin dari data penilaian kinerja karyawan PT Prima Makmur Rotokemindo yang menunjukkan adanya kecenderungan penurunan nilai kinerja pada beberapa aspek, seperti kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, kedisiplinan, kemandirian, integritas, dan tanggung jawab selama periode 2023–2025. Kondisi ini mengindikasikan perlunya perhatian perusahaan terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, khususnya kompensasi dan motivasi kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT Prima Makmur Rotokemindo. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan kompensasi yang lebih efektif guna meningkatkan motivasi kerja dan mengoptimalkan kinerja karyawan.

Selain itu pun, adanya perbedaan hasil pada penelitian terdahulu serta kondisi nyata ditemukan di lapangan membuktikan penelitian lebih lanjut masih dipatut kan untuk memahami hubungan kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan secara lebih komprehensif. Oleh sebab itu, studi bertujuan menganalisis keterkaitan kompensasi pada kinerja karyawan di PT. Prima Makmur Rotokemindo Kota Tangerang dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian diharapkan berhasil memberikan kontribusi dalam mempatut as pemahaman mengenai peran kompensasi mendorong motivasi dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Penelitian dilaksanakan di PT. Prima Makmur Rotokemindo Kota Tangerang, yaitu perusahaan manufaktur bergerak di bidang produksi kemasan plastik. Perusahaan telah berdiri sejak tahun 1976 ini memuat lebih dari 300 karyawan tersebar di divisi produksi. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan indikasi sebagian karyawan menilai kompensasi diterima belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja serta tanggung jawab mereka jalankan.

Peneliti melakukan wawancara dengan karyawan bekerja di PT. Prima Makmur Rotokemindo terkait tanggung jawab pekerjaan mereka. Hasil dari wawancara tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Ringkasan Hasil Wawancara

Narasumber	Pertanyaan	Jawaban
Narasumber 1	Bagaimana tanggapan Anda mengenai pekerjaan di perusahaan ini?	Pekerjaan di perusahaan cukup menantang, meskipun terkadang tugas diberikan melampaui jobdesk.
	Bagaimana tanggapan Anda mengenai kompensasi diberikan?	Kompensasi dirasa kurang kompetitif, terutama untuk bonus dan insentif bagi karyawan bekerja di luar target standar.
	Bagaimana motivasi Anda selama bekerja di sini?	Motivasi cukup tinggi karena adanya peluang promosi dan pengembangan karier

Narasumber 2

Bagaimana tanggapan Pekerjaannya fleksibel, Anda mengenai tetapi terkadang pekerjaan di perusahaan fleksibilitas itu membuat ini? waktu istirahat terganggu.

Bagaimana tanggapan Kompensasi belum Anda mengenai sepenuhnya adil, kompensasi diberikan? beberapa tunjangan masih terbatas dan tidak semua karyawan mendapatkannya.

Bagaimana motivasi Motivasi tetap tinggi Anda selama bekerja di karena adanya sini? penghargaan seperti bonus dan pengakuan dari atasan

Narasumber 3

Bagaimana tanggapan Pekerjaan menantang dan Anda mengenai banyak kesempatan untuk pekerjaan di perusahaan belajar hal baru. ini?

Bagaimana tanggapan Kompensasi dasar cukup, Anda mengenai tetapi insentif tambahan kompensasi diberikan? untuk kinerja tinggi masih kurang jelas dan belum optimal

	<p>Bagaimana motivasi Anda selama bekerja di sini?</p>	<p>Saya merasa termotivasi karena perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kerja</p>
Narasumber 4	<p>Bagaimana tanggapan Anda mengenai pekerjaan di perusahaan ini?</p>	<p>Lingkungan kerja cukup kondusif, meskipun terkadang tekanan kerja tinggi.</p>
	<p>Bagaimana tanggapan Anda mengenai kompensasi diberikan?</p>	<p>Kompensasi cukup baik, termasuk bonus tahunan, meskipun bisa ditingkatkan lebih kompetitif.</p>
	<p>Bagaimana motivasi Anda selama bekerja di sini?</p>	<p>Motivasi meningkat karena adanya training dan pengakuan pada prestasi</p>
Narasumber 5	<p>Bagaimana tanggapan Anda mengenai pekerjaan di perusahaan ini?</p>	<p>Pekerjaan sesuai dengan jobdesk, tetapi kadang ada beban tambahan saat proyek besar</p>
	<p>Bagaimana tanggapan Anda mengenai kompensasi diberikan?</p>	<p>Kompensasi sudah memadai dan sesuai standar, terutama untuk gaji pokok</p>

Bagaimana motivasi Anda selama bekerja di sini?	Motivasi tetap tinggi karena perusahaan menghargai kontribusi setiap karyawan
---	--

Sumber : Data Pribadi Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui kompensasi dan motivasi kerja saling mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan memperoleh kompensasi secara adil serta didukung oleh motivasi kerja tinggi cenderung memuat antusiasme kerja lebih baik, tingkat loyalitas lebih tinggi, dan berhasil menghasilkan kinerja lebih optimal. Sebaliknya, apabila kompensasi dipersepsikan tidak adil dan motivasi kerja tidak terpelihara optimal, kinerja karyawan berpotensi mengalami penurunan akibat menurunnya kepuasan kerja dan semangat dalam mencapai target.

Maka, perusahaan patut mengevaluasi serta pengembangan pada sistem kompensasi dan motivasi kerja secara finansial dan nonfinansial. Upaya tersebut krusial dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal dan berkesinambungan.

B. Identifikasi Masalah

1. Terjadi penurunan kinerja karyawan PT Prima Makmur Rotokemindo selama periode 2023–2025 yang terlihat dari menurunnya rata-rata nilai kinerja pada aspek kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, kedisiplinan, kemandirian, integritas, dan tanggung jawab.

2. Sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan diduga belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan terkait keadilan dan kesesuaian dengan beban kerja serta tanggung jawab yang dijalankan
3. Pemberian insentif dan bonus yang belum sepenuhnya konsisten antar divisi berpotensi menimbulkan perbedaan persepsi mengenai keadilan kompensasi sehingga dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan
4. Belum diketahui secara pasti sejauh mana motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Makmur Rotokemindo Kota Tangerang.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

1. Ruang Lingkup Penelitian

Studi difokuskan pada kajian manajemen SDM, khususnya berkaitan dengan kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. PT. Prima Makmur Rotokemindo Kota Tangerang, sebuah perusahaan manufaktur memproduksi kemasan plastik, dipilih sebagai subjek penelitian. Tiga faktor utama terlibat dalam penelitian ini, dan hubungannya diteliti. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan (Y) ditetapkan sebagai variabel dependen, sedangkan kompensasi (X) sebagai variabel independen. Adapun motivasi kerja (M) digunakan sebagai variabel mediasi menjembatani keterkaitan kompensasi pada kinerja karyawan. Studi difokuskan guna menganalisis sejauh mana kompensasi memengaruhi kinerja karyawan secara langsung atau melalui motivasi kerja sebagai variabel perantara.

2. Batasan Masalah

- 1) Studi hanya berfokus pada keterkaitan kompensasi dan motivasi kerja pada kinerja karyawan, sehingga faktor lain dapat memengaruhi kinerja, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja, tidak dibahas dalam penelitian ini.
- 2) Data digunakan terbatas pada karyawan tetap PT. Prima Makmur Rotokemindo Kota Tangerang aktif bekerja selama tahun penelitian berlangsung.
- 3) Studi difokuskan pada analisis keterkaitan kompensasi pada kinerja karyawan secara langsung ataupun melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi, dengan pendekatan kuantitatif.
- 4) Aspek kompensasi dikaji mencakup kompensasi finansial dan nonfinansial, sedangkan motivasi dibatasi pada motivasi intrinsik dan ekstrinsik sesuai teori Herzberg.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kompensasi berketerkaitan signifikan pada Kinerja karyawan pada PT. Prima Makmur Rotokemindo Kota Tangerang?
2. Bagaimana Kompensasi berketerkaitan signifikan pada Motivasi karyawan pada PT. Prima Makmur Rotokemindo Kota Tangerang?
3. Bagaimana Motivasi berketerkaitan signifikan pada kinerja karyawan pada PT. Prima Makmur Rotokemindo Kota Tangerang?
4. Bagaimana motivasi kerja memediasi keterkaitan kompensasi pada kinerja karyawan pada PT. Prima Makmur Rotokemindo Kota Tangerang?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui besarnya keterkaitan kompensasi pada kinerja karyawan pada PT. Prima Makmur Rotokemindo Kota Tangerang.
2. Untuk mengetahui besarnya keterkaitan kompensasi pada motivasi karyawan pada PT. Prima Makmur Rotokemindo Kota Tangerang.
3. Untuk mengetahui besarnya keterkaitan motivasi pada kinerja karyawan pada PT. Prima Makmur Rotokemindo Kota Tangerang.
4. Untuk mengetahui besarnya peran motivasi sebagai variabel mediasi antara kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Prima Makmur Rotokemindo Kota Tangerang.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Studi diharapkan berkontribusi untuk mengembangkan ilmu manajemen SDM , khususnya berkaitan pada kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Studi juga mampu menambah wawasan serta menjadi referensi bagi akademisi maupun peneliti dalam mengembangkan penelitian selanjutnya di bidang manajemen SDM .

2. Manfaat Praktis

Bagi akademisi, studi diharapkan dapat menambah sumber referensi dan memperkaya kajian ilmiah dalam bidang manajemen, terutama pada konsentrasi manajemen SDM , sehingga dapat dijadikan bahan acuan untuk penelitian berikutnya.

G. Jadwal Penelitian

Penyusunan jadwal penelitian dilakukan agar seluruh rangkaian kegiatan penelitian dapat terlaksana secara sistematis, terarah, dan sesuai dengan waktu telah direncanakan. Adapun rincian jadwal penelitian disajikan sebagai berikut.

Tabel 1. 3
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan Penelitian	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1.	Penyusunan proposal & konsultasi awal	✓					
2.	Seminar proposal		✓				
3.	Penyusunan instrumen penelitian		✓				
4.	Pengumpulan data			✓			
5.	Pengolahan & analisis data				✓		
6.	Penyusunan Bab IV & Bab V				✓	✓	
7.	Konsultasi & revisi skripsi					✓	✓
8.	Ujian skripsi						✓

Sumber : Data Pribadi Peneliti (2025)

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Skripsi ini dirancang secara terstruktur agar pembahasan penelitian dapat dipahami secara sistematis dan menyeluruh. Adapun uraian setiap bab adalah sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Berisi penjelasan mengenai landasan penelitian meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan dan ruang lingkup penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal pelaksanaan penelitian, serta gambaran umum sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori-teori dan konsep menjadi landasan dalam penelitian. Pembahasan mencakup hasil penelitian terdahulu relevan, teori mengenai manajemen dan manajemen SDM, kompensasi, motivasi kerja, serta kinerja karyawan. Selain itu, dijelaskan pula keterkaitan antarvariabel penelitian, kerangka berpikir, dan hipotesis diajukan dalam penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode digunakan dalam penelitian, meliputi:

1. Desain penelitian,
2. Populasi dan sampel
3. Sumber dan jenis data,
4. Metode pengumpulan data,
5. Penjelasan operasional setiap variabel penelitian,

6. Teknik pengolahan dan data. Dalam bagian ini, dijelaskan pula tahapan pengujian instrumen penelitian seperti uji validitas dan reliabilitas, termasuk metode analisis digunakan dalam menguji hubungan antarvariabel dan keterkaitan mediasi.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan:

1. Gambaran umum objek penelitian (PT. Prima Makmur Rotokemindo),
2. Deskripsi data,
3. Hasil uji analisis,
4. Interpretasi hasil penelitian dengan mengacu pada teori relevan dan hasil penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat rangkuman akhir dari keseluruhan penelitian disajikan dalam bentuk kesimpulan. Selain itu, bab ini berisi rekomendasi dan masukan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan, pengembangan ilmu pengetahuan, serta referensi untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi daftar referensi digunakan dalam penyusunan skripsi, meliputi buku, jurnal ilmiah, dan sumber lain relevan.

LAMPIRAN

Berisi instrumen penelitian (kuesioner), data hasil penelitian, hasil uji statistik, serta dokumen pendukung lainnya.