

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen dalam keorganisasian yang mana berfokus kepada sumber daya manusianya. Dalam tugas manajemen sumber daya manusia ialah harus mengelola dengan baik tenaga kerjanya agar memperoleh tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya. Peran manusia didalam suatu organisasi perusahaan sangat penting karena meskipun faktor alat bantu telah memakai mesin tetap peran manusia dibutuhkan untuk berjalannya organisasi didalam perusahaan, karena manusia dapat menjadi penggerak dan sebagai penentu jalannya organisasi sehingga organisasi tersebut haruslah memberikan arahan positif demi tercapainya tujuan organisasi didalam perusahaan.

Sering ditemui bahwa didalam perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusia yang mana kurangnya kualitas kerja sumber daya manusianya. Dengan kata lain kelangsungan keberhasilan suatu organisasi dalam perusahaan dapat dilihat melalui kinerja karyawan. Selain itu faktor lain dalam keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan ialah dapat memperhatikan kompensasi untuk memperhatikan kompensasi ialah dengan memperhatikan motivasi kerjanya. Karena kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi, organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kualitas dan kuantitas produk/jasa sangat tergantung pada sumber daya yang ada pada perusahaan, upaya peningkatan kinerja perusahaan tidak hanya mengandalkan pada mesin modern, modal dan bahan baku terdapat faktor lain yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja, hal ini adalah manusia. Upaya untuk meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan ialah dengan meningkatkan kinerja karyawannya karena dengan peningkatan tersebut maka diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai dengan efisiensi dan efektif. Karyawan sangat memegang peran utama didalam perusahaan maka apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda akan berjalan kencang dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Namun sebaliknya jika karyawan tidak produktif dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja serta tidak memiliki moril yang rendah maka dapat menurunkan performa perusahaan.

Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik perusahaan dalam pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya, maka untuk menghasilkan kinerja yang baik perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusianya. Adanya penurunan kinerja yang disebabkan kurangnya motivasi intrinsik karena pengaruh dari telatnya kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan. Faktor konsumen yang telat membayar sehingga terindikasi pada kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan dari perusahaan, hal ini menyebabkan akan kurangnya kesadaran dan kesediaan karyawan untuk melakukan kinerja dengan baik. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber

daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat, selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Berikut kompensasi finansial atau dari gaji pokok/ jabatan yang diterima oleh karyawan sesuai dengan jabatannya, sebagai berikut :

Tabel 1.1 Laporan Gaji Karyawan PT. Sahabat Pasific Trans Surabaya

Jabatan	Gaji Pokok
Operasional	2.850.000
Keuangan	3.500.000
Dokumen	3.000.000
Pemasaran	2.500.000
Penagihan	2.700.000

Sumber : Data Kompensasi Finansial PT. Sahabat Pasific Trans Surabaya, 2020

Salah satu cara memperhatikan karyawan adalah dengan cara memperhatikan kompensasi yang diberikan. Ada konsekuensi ketika kinerja karyawan menurun dikarenakan terdapat pengaruh dari kompensasinya. Karena pemberian kompensasi finansial kepada karyawan berupa gaji ataupun upah hal tersebut akan mendorong rasa semangat dan kegairahan kerja para karyawannya, akan meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja para karyawan serta dapat menjadi motivasi para karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi intrinsik. Motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri, sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan. Sementara kurangnya dorongan atau motivasi bagi karyawan pada PT. Sahabat Pasific Trans Surabaya yang kurang baik kinerjanya karena dipengaruhi oleh telatnya kompensasi dalam bekerja sehingga terindikasi dalam ketidakhadiran atau absensi.

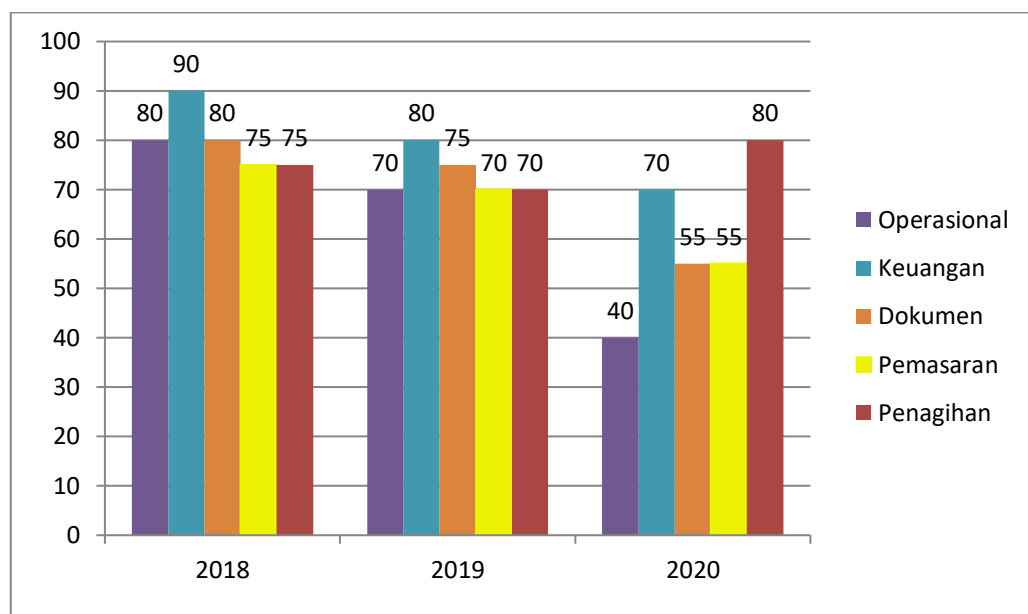
Berikut data motivasi intrinsik dari tahun 2018, 2019, 2020 yang didapatkan oleh peneliti sebagai berikut :

Tabel 1.2 Laporan Motivasi Intrinsik per—tahun PT. Sahabat Pasific Trans Surabaya

Tahun	Jabatan
2018	- Operasional
2019	- Keuangan
2020	- Dokumen
	- Pemasaran
	- Penagihan

Sumber : Data Motivasi Intrinsik PT. Sahabat Pasific Trans Surabaya, 2020

Untuk lebih jelasnya dalam bentuk persentase tahunan dari tahun 2018, 2019, 2020 sebagai berikut :



Gambar 1.1 Grafik Persentase Motivasi Intrinsik PT. Sahabat Pasific Trans Surabaya

Sumber : Data Motivasi Intrinsik PT. Sahabat Pasific Trans Surabaya, 2020

Penurunan motivasi intrinsik disebabkan oleh karyawan yang bermalas-malasan dan sering menunda-nunda waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, selain itu juga disebabkan karena tidak ada rasa semangat dalam diri sendiri dan juga dipengaruhi oleh adanya keterlambatan kompensasi finansial yang didapat oleh karyawan. Kurangnya motivasi intrinsik atau dorongan dalam diri seorang

karyawan menyebabkan lalainya suatu pekerjaan sehingga terindikasi pada keterlambatan dalam penjadwalan pengiriman barang, sehingga hal tersebut mempengaruhi penurunan pada kinerja karyawan diperusahaan.

PT. Sahabat Pasific Trans Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa muatan logistik atau perusahaan ekspedisi yang berdiri pada tahun 2007. Perusahaan ini ialah perusahaan pengiriman barang dan dokumen ekspor/impor melalui transportasi darat dan pialang bea cukai yang sangat berkembang dengan sangat baik. Perusahaan ini terletak di ruko pasifik megah, Jl. Dupak No.17, Gundih, Kec. Bubutan, Kota SBY, Jawa Timur 60172. PT. Sahabat Pasific Trans Surabaya.

Perusahaan ini telah memiliki cabang yakni di Semarang, selama tahun dari tahun 2007 hingga saat ini perusahaan ini telah didedikasikan untuk memberikan pelayanan serta keandalan tingkat tinggi kepada pelanggannya karena kepercayaan adalah prioritas dari perusahaan, pengiriman melalui Jakarta, Makassar, Medan yang merupakan kawasan industri dengan pertumbuhan yang sangat baik dan menjadi perusahaan yang berkembang dengan harga yang kompetitif dan professional. Kinerja karyawan yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan maka dari itu semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat mencapai visinya. Visi dari perusahaan ialah ketepatan waktu dan keamanan pengiriman. Namun pengiriman tersebut belum optimal, seringnya keterlambatan didalam pengiriman dikarenakan terdapat beberapa hal diantaranya keterlambatan kompensasi finansial yang diterima oleh karyawannya, faktor lain yang mempengaruhi keterlambatan kompensasi finansial disebabkan karena

keterlambatan pembayaran *costumer*. Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari telatnya kompensasi finansial yang didapat karyawan karena *costumer* telat dalam pembayaran pengiriman barang.

Sehingga terindikasi pada kinerja karyawan, kinerja pun mengalami penurunan, menurunnya kinerja dalam menangani penjadwalan pemberangkatan kapal. Menurunnya kinerja karyawan juga dapat terindikasi dari tingkat ketidakhadiran karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Namun belum menjadi hal yang terbukti benar positif di PT. Sahabat Pacific Trans Surabaya.

Menurut hasil wawancara dengan *human capital partner* pada PT. Sahabat Pacific Trans Surabaya dalam rangka mencapai fungsi yang optimal dari organisasi dibutuhkan sumber daya manusia dengan mempunyai kinerja yang baik untuk dapat menyelesaikan visi misi organisasi agar mencapai tujuan dari organisasi. Maka dari itu pola dari perusahaan dalam menilai kinerja para karyawan adalah dengan melakukan sebuah penilaian kinerja dengan menggunakan metode evaluasi tiap individu dalam periode yang telah ditentukan yang disebut dengan *performance appraisal* (penilaian prestasi kerja)

Berikut *performance appraisal* (penilaian prestasi kerja) karyawan pada PT. Sahabat Pacific Trans Surabaya yang ditentukan oleh *Key Performance Indicator* (KPI) individu yang telah disepakati dengan menggunakan penilaian 360 derajat sebagai berikut :

Tabel 1.3 Nilai Kinerja Karyawan

Nilai Kinerja	Keterangan	Range nilai
K1	Sangat Baik	> 81-99
K2	Baik	61-80
K3	Cukup	31-60
K4	Buruk	< 30

Sumber : Penilaian Kinerja (Gary Dessler, 2013)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas rangkuman penilaian karyawan secara keseluruhan karyawan sehingga didapatkan data hasil pencapaian kinerja individu dari 102 karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.4 Data Nilai Kinerja Individu Karyawan PT. Sahabat Pasific TransSurabaya

Tahun	Sangat baik (K1)	Baik (K2)	Cukup (K3)	Buruk (K4)	Jumlah karyawan
2018	41 karyawan	33 karyawan	28 karyawan	0 karyawan	102
2019	46 karyawan	32 karyawan	19 karyawan	5 karyawan	102
2020	31 karyawan	36 karyawan	35 karyawan	0 karyawan	102

Sumber : Penilaian Kinerja (Gary Dessler, 2013)

Berdasarkan data pada Tabel 1.4 yaitu data jumlah perkategori setiap tahunnya dari para karyawan, maka dibuatlah persentase nilai kinerja sebagai berikut ;

Tabel 1.5 Persentase Nilai Kinerja Individu Karyawan PT. Sahabat Pasific Trans Surabaya

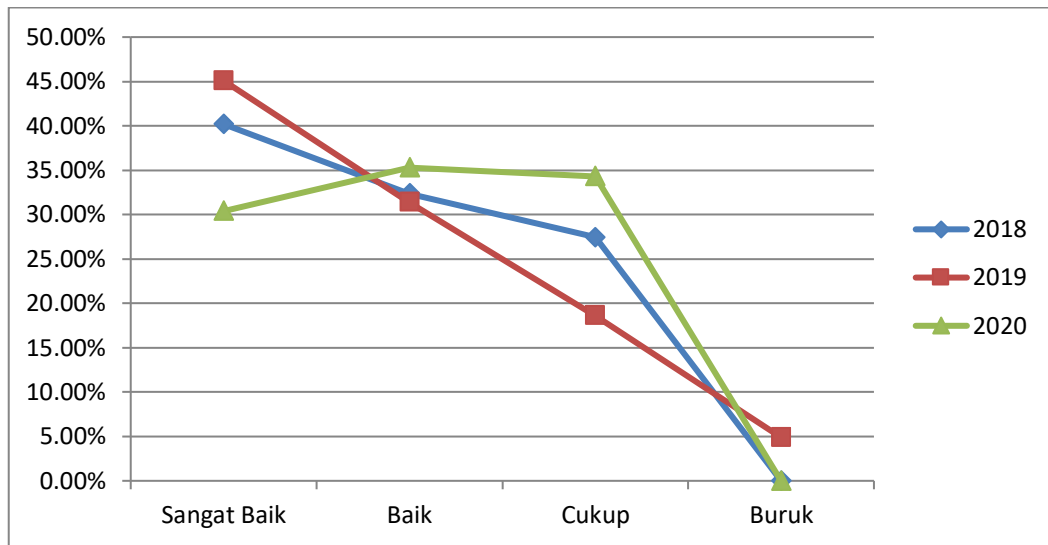
Tahun	Jumlah karyawan	Sangat baik(K1)	Baik(K2)	Cukup(K3)	Buruk (K4)
2018	102	40,19%	32,35%	27,45%	0%
2019	102	45,09%	31,37%	18,62%	4,90%
2020	102	30,39%	35,29%	34,31%	0%

Sumber : Penilaian Kinerja (Gary Dessler, 2013)

Data pada Tabel 1.5 diambil dari kinerja individu tahunan dari 102 karyawan bagian operasional, keuangan, dokumen, pemasaran, penagihan pada PT.

Sahabat Pasific Trans Surabaya dari tahun 2018 sampai 2020, yang dihitung dengan cara menghitung jumlah kategori/ jumlah karyawan x 100%. Sehingga mendapatkan hasil kinerja pada tahun 2018 karyawan yang mendapatkan penilaian (sangat baik) K1 40,19% karyawan mengalami penurunan drastis K2 (baik) 32,35% begitu pula mengalami penurunan pada K3(Cukup) sebesar 27,45% sedangkan penilaian K4 (buruk) 0%. Pada tahun 2019 terjadi peningkatan kinerja karyawan pada K1 (sangat baik) sebesar 45,09%, kemudian karyawan yang mendapatkan penilaian K2 (baik) menurun menjadi 31,37% dari 32,35% dan pada penilaian K3(Cukup) pun mengalami penurunan sebesar 18,62% dari 27,45% dan mendapatkan penilaian K4(Buruk) 4,90%. Pada tahun 2020 mendapatkan penurunan drastis kinerja K1(sangat baik) dari 45,09% menjadi 30,39%, namun mengalami peningkatan pada K2(Baik) dari 31,37% menjadi 35,29% dan mengalami peningkatan pada penilaian K3(Cukup) dari 18,62% menjadi 32,35% dan pada tahun 2019 sebesar 4,90%. Kemudian tidak ada pergerakan sama sekali pada tahun 2020. Jadi berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Sahabat Pasific Trans Surabaya dikategorikan pada penilaian kinerja yang cukup.

Untuk lebih jelasnya dirangkum dalam bentuk grafik persentase kinerja karyawan tahunan, yang dilihat pada gambar 1.4 berikut ini :



Gambar 1.2 Grafik Persentase Kinerja Karyawan PT. Sahabat Pasific Trans Surabaya

Sumber : Penilaian Kinerja (Gary Dessler, 2013)

Berdasarkan gambar 1.2 terdapat penurunan yang sangat signifikan dalam kategori sangat baik ditahun 2020 dan terjadi kenaikan pula pada kategori baik ditahun 2020. Kemudian mendapatkan penilaian cukup yang cukup tinggi dan buruk tidak terjadi pergerakan yang sangat signifikan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Sahabat Pasific Trans Surabaya dalam kategori cukup.

Berdasarkan wawancara dan observasi dengan *Human capital partner* pada PT. Sahabat Pasific Trans Surabaya, penulis mendapatkan informasi bahwa pihak perusahaan selama ini melakukan pendapatan dari aspek kompensasi finansial, yakni laporan survey karyawan dalam hal keterlambatan pada kompensasi finansial yang didapatkan. Upah yang didapatkan selama sebulan telat masuk atau telat mendapatkan upah. Sehingga dengan adanya keterlambatan kompensasi tersebut seringkali karyawan telat dalam menjadwalkan pemberangkatan pengiriman, hal tersebut berpengaruh dengan menurunnya atau kurangnya dorongan semangat dari dalam diri karyawan, yang

seharusnya jam masuk namun karyawan lebih memilih membolos hal tersebut berpengaruh pada absensi dan telatnya penjadwalan pemberangkatan pengiriman barang dengan adanya keterlambatan upah dan kurangnya motivasi intrinsik atau dorongan semangat dari dalam diri tersebut mengalami penurunan kinerja karyawannya.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :

“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Sahabat Pasific Trans Surabaya)”

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka secara terperinci masalah yang akan diteliti ialah pengaruh kompensasi finansial dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Sahabat Pasific Trans Surabaya.

Dari masalah diatas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sahabat Pasific Trans Surabaya ?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sahabat Pasific Trans Surabaya ?
3. Apakah kedua variabel berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sahabat Pasific Trans Surabaya ?
4. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sahabat Pasific Trans Surabaya ?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. Sahabat Pasific Trans Surabaya adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sahabat Pasific Trans Surabaya
2. Untuk mengetahui motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sahabat Pasific Trans Surabaya
3. Untuk mengetahui kedua variabel secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sahabat Pasific Trans Surabaya
4. Untuk mengetahui motivasi intrinsik berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sahabat Pasific Trans Surabaya

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada PT. Sahabat Pasific Trans Surabaya adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Sahabat Pasific Trans Surabaya

Hasil penelitian ini di harapkannya menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Sahabat Pasific Trans Surabaya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, referensi wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuannya khususnya jurusan manajemen sumber daya manusia

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan referensi pengetahuan para pembaca dan dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam penelitian selanjutnya yang lebih luas