

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, perkembangan bidang ekonomi, ilmu pengetahuan, dan teknologi semakin pesat. Perkembangan ini akan berdampak pada proses industri yang persaingannya semakin ketat, dalam persaingan industri ini seringkali ditemukan permasalahan – permasalahan yang dapat menyebabkan suatu perusahaan mengalami kegagalan. Sehingga untuk mengantisipasi adanya kegagalan, setiap perusahaan diharuskan untuk terus berinovasi mengembangkan potensi dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik. Sumber daya manusia menurut Susan (2019) ialah individu produktif yaitu manusia yang bertugas sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling utama dibandingkan faktor yang lain seperti modal dan teknologi, karena manusia itu sendiri yang akan mengendalikan faktor lain tersebut (Susan, 2019). Meskipun suatu perusahaan memiliki modal yang besar dan didukung dengan teknologi canggih, itu tidak akan memiliki “nilai tumbuh” apabila tidak dikelola dan diolah secara *professional* (Suryani & Eh, 2019). Hal ini memperlihatkan bahwa sumber daya manusia berperan penting bagi kesuksesan dan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan ialah karyawan, karyawan berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan karena karyawanlah yang bertugas sebagai manajemen pengelola, perencana,

pelaksana tugas pekerjaan sehari – hari dan pengendali jalannya perusahaan. Sehingga keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat bergantung dari kemampuan karyawan yang dimiliki.

Kemampuan dari karyawan dapat tercermin dari kinerjanya, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal sehingga dapat dijadikan modal untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan yang didukung oleh karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi, akan memiliki daya saing yang tinggi juga. Menurut Noor (2021) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab atau tugas yang telah diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya guna mencapai target kerja (Chairunnisah, 2021). Selanjutnya menurut Adhari (2021) karyawan yang memiliki pengetahuan tinggi dan berkualitas akan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan itu sendiri serta meningkatkan prestasi perusahaan, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam lingkup persaingan bisnis dan tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya dapat tercapai sesuai harapan. Dalam suatu perusahaan, kinerja dapat dijadikan tolok ukur keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya, karena kualitas kinerja karyawan yang baik akan berdampak pada kelancaran aktivitas perusahaan dan dapat menjaga bahkan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk selalu berusaha dalam menjaga, memperhatikan, dan mengoptimalkan serta

meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga perusahaan dapat lebih mudah dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya guna mencapai tujuan perusahaan serta dapat mengikuti perkembangan industri dan persaingan bisnis.

Pemberian motivasi yang tepat dan sesuai kepada para karyawan berpeluang dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karena menurut Ircham & Iryanti (2022) karyawan yang telah termotivasi dengan baik pada saat bekerja akan lebih memanfaatkan energi dan mencurahkan pikiran yang dimilikinya. Hal ini sesuai dengan Triwardhani (2021) menyebutkan ada salah satu cara yang dapat ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya yaitu melalui pemberian motivasi, dimana motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi berkaitan dengan psikologis batin yang ada di dalam diri seseorang, yaitu merupakan sebuah upaya, dorongan, dan arahan yang dimiliki seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sehingga motivasi yang ada di dalam diri seseorang akan semakin efektif jika upaya, dorongan, dan arahan untuk melaksanakan tugas pekerjaan tumbuh langsung dari dalam diri seseorang itu sendiri. Seseorang melakukan perilaku tertentu pasti didasari dengan suatu motif atau tujuan yaitu mengharapkan hasil dari perilaku yang ia lakukan, begitupun dengan karyawan. Seorang karyawan bekerja karena mengharapkan hasil, hasil yang diharapkan bisa dari instrinsik (prestasi, penghargaan, kesempatan untuk maju) ataupun ekstrinsik (kemanan kerja, gaji, kebijakan perusahaan). Jika karyawan sudah memiliki motivasi yang tinggi untuk

mencapai tujuan, maka ia akan melakukan tugas yang telah diberikan dengan sebaik – baiknya.

Selain motivasi, pemberian kompensasi tak kalah penting sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Memberikan kompensasi kepada karyawan merupakan salah satu cara yang dapat digunakan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan (Enny, 2019). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik dalam bentuk uang atau barang sebagai ganti kontribusi yang telah karyawan berikan untuk bekerjasama mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kata lain kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lain (Astarina, 2018). Selanjutnya menurut Mujannah (2019) kompensasi ialah semua pendapatan yang diperoleh karyawan sebagai bentuk imbalan atau balas jasa atas jasa yang telah karyawan berikan kepada perusahaan, kompensasi dapat berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung. Kompensasi merupakan sesuatu yang diharapkan oleh karyawan, dimana kompensasi harus sesuai dengan kinerja dan standar yang dijadikan acuan di suatu tempat kerja, sehingga ketika kompensasi sesuai maka karyawan akan lebih bahagia dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Siregar, 2022). Jenis kompensasi dapat berupa keuangan (langsung dan tidak langsung) dan non keuangan (pujian, penghargaan, dan pengakuan). Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah, bonus, dan komisi, sedangkan kompensasi tidak langsung itu seperti kesejahteraan karyawan, cuti, liburan,

dan asuransi. Fasilitas kantor yang memadai seperti lingkungan kerja bersih, tersedianya parkir yang luas, terdapat tempat ibadah, tempat kerja bersih, dapat dijadikan sebagai sarana penunjang peningkatan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat merasakan kenyamanan dan kepuasan saat bekerja.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, apalagi bagi perusahaan yang sedang berkembang. Untuk mendapatkan sumber daya manusia tersebut maka hendaknya perusahaan menyediakan sistem kompensasi yang menarik agar sumber daya manusia tersebut tidak beralih ke perusahaan pesaing. Karena, manusia bekerja pada dasarnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, yaitu melalui pembayaran kompensasi yang didapatkan dari perusahaan tempatnya bekerja. Sedangkan bagi perusahaan, pembayaran kompensasi merupakan salah satu metode yang dapat digunakan untuk menarik karyawan dan memotivasi para karyawan agar kinerjanya lebih efektif dan loyal terhadap perusahaan. Hasil kinerja karyawan yang baik dapat dijadikan sebagai tolok ukur bagi suatu perusahaan dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan. Pemberian kompensasi yang dikelola dengan baik dan adil dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, memelihara dan menjaga karyawan agar karyawan tetap bertahan di perusahaan, meningkatkan produktivitas kinerja, dan memotivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Namun apabila kompensasi tidak dikelola dengan baik dan adil, perusahaan akan mengalami kerugian seperti kehilangan karyawan dan pengeluaran biaya untuk mencari karyawan baru yang berkualitas. Pemberian motivasi dan kompensasi

merupakan suatu hak bagi setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan, dan merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan sebagai upah pembayaran atas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Oleh karena itu, pemberian motivasi dan kompensasi yang layak sebagai bentuk penghargaan terhadap prestasi kinerja karyawan merupakan langkah baik yang dapat ditempuh suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Apabila motivasi kerja dari para karyawan sudah terbentuk kemudian perusahaan tempatnya bekerja sudah memberikan kompensasi sesuai harapan karyawan maka akan timbul rasa untuk meningkatkan kinerja dalam diri karyawan. Hal ini berarti dengan motivasi kerja dan semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun atau disingkat KAI Logistik (Kalog) yang merupakan anak perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang bergerak di bidang distribusi logistik berbasis kereta api yang bertujuan untuk memberikan pelayanan yang paripurna bagi pelanggan kereta api. PT. KAI Logistik berperan menciptakan nilai tambah terhadap jasa layanan yang telah disediakan oleh induknya dalam pelayanan distribusi yaitu oleh PT. Kereta Api Indonesia. Dalam menjalankan bisnisnya PT. KAI Logistik telah menjawab kebutuhan konsumen dengan ragam layanan mulai dari penanganan logistik berskala kecil hingga besar. Karyawan PT. KAI Logistik Kota Madiun diindikasikan memiliki tingkat kinerja yang belum optimal, hal ini ditunjukkan dengan data pengiriman barang yang mengalami fluktuasi dan tidak memenuhi target. Berikut adalah

data hasil pengiriman barang PT. KAI Logistik Kota Madiun beberapa tahun terakhir:

Tabel 1. 1 Data Pengiriman Barang PT. KAI Logistik Kota Madiun

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2018	860 ton	550 ton	63,95%
2019	850 ton	635 ton	73,52%
2020	1600 ton	2200 ton	137,5%
2021	1100 ton	850 ton	77,27%
2022	975 ton	730 ton	74,81%

Sumber: PT. Kereta Api Logistik Kota Madiun

Salah satu indikator kinerja karyawan adalah kuantitas, dimana kuantitas ini berhubungan dengan jumlah pencapaian atau target perusahaan. Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa pengiriman barang mengalami fluktuasi atau naik turunnya data pengiriman barang. Selain itu, data menunjukkan realisasi pengiriman barang belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap pimpinan dan karyawan, menurunnya kinerja karyawan diindikasikan karena kurangnya motivasi kerja. Menurut pimpinan motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih tergolong rendah, karena kurang bergairah dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan. Dari sisi penerapan peraturan absensi terhadap para karyawan, diindikasikan karyawan PT. KAI Logistik Kota Madiun mengalami penurunan motivasi karena masih banyak karyawan yang sering terlambat dan tidak hadir

untuk bekerja. Data absensi karyawan PT. KAI Logistik Kota Madiun disajikan dalam tabel 1.2

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan PT. KAI Logistik Kota Madiun

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Telat	Sakit	Ijin	Alpha	Presentase
2018	33	300	8	11	18	2	13%
2019	34	300	12	12	9	3	12%
2020	35	300	10	11	13	1	11,6%
2021	33	300	9	20	8	4	13,6%
2022	35	300	15	18	15	2	16,6%

Sumber: PT. Kereta Api Logistik Kota Madiun

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa karyawan PT. KAI Logistik Kota Madiun sering terlambat dan tidak hadir untuk bekerja. Tingginya tingkat absensi juga dapat mengindikasikan bahwa karyawan mengalami penurunan motivasi. Semakin rendah motivasi mengakibatkan karyawan semakin enggan untuk hadir bekerja. Karyawan sekedar menjalankan pekerjaan dan tidak memikirkan target yang sudah ditentukan perusahaan. Karyawan juga tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dalam penyelesaian pekerjaannya. Hal tersebut membuat pekerjaan yang dikerjakan karyawan kurang efektif dan target yang diinginkan perusahaan belum tercapai.

Selain motivasi kerja, berdasarkan wawancara yang telah dilakukan sebelumnya terhadap beberapa karyawan menurunnya kinerja karyawan

diindikasikan karena kompensasi. Berikut merupakan data kompensasi yang disajikan dalam tabel 1.3 dan tabel 1.4.

Tabel 1. 3 Data Gaji Karyawan PT. KAI Logistik Kota Madiun

Tahun	Gaji Bulanan				
	Koordinator Lapangan	Admin	Pos	Porter	Driver
2018	1.500.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000
2019	1.500.000	1.100.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000
2020	1.800.000	1.300.000	1.100.000	1.100.000	1.100.000
2021	2.000.000	1.400.000	1.200.000	1.100.000	1.100.000
2022	2.000.000	1.600.000	1.500.00	1.250.000	1.250.000

Sumber: PT. Kereta Api Logistik Kota Madiun

Tabel 1. 4 Data Kompensasi di Luar Gaji Karyawan PT. KAI Logistik Kota Madiun

No	Posisi	Kompensasi di Luar Gaji Bulanan		
		Uang makan	Uang Transportasi	Uang Lembur
1.	Koordinator Lapangan	√	-	-
2.	Admin	√	√	-
3.	Pos	√	-	√
4.	Porter	√	-	√
5.	Driver	√	-	-

Sumber: PT. Kereta Api Logistik Kota Madiun

Berdasarkan tabel 1.3 dan tabel 1.4 terlihat bahwa pemberian kompensasi gaji bulanan, uang saku, uang transportasi, dan uang lembur kepada karyawan tidak merata sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. KAI Logistik Kota Madiun. Pemberian kompensasi yang tidak merata dapat menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan sehingga merasa ada ketidakadilan pada saat pemberian kompensasi.

Permasalahan pada kualitas sumber daya manusia yang kurang mendapatkan perhatian harus segera ditangani agar tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Begitu juga dengan permasalahan yang terjadi pada PT. KAI Logistik Kota Madiun, sering terlambat dan tidak hadir untuk bekerja serta rasa kecemburuan sosial karena pemberian kompensasi yang tidak merata harus segera ditangani. Apabila karyawan terus saja merasa ada ketidaksesuaian mungkin saja mereka akan berpikir untuk mengabaikan pekerjaannya dan akan bekerja dengan semena – mena tanpa memikirkan target pengiriman yang diharapkan.

Di dalam perusahaan, pencapaian kinerja yang belum optimal diduga karena kurangnya motivasi kerja karyawan dan pemberian kompensasi yang kurang maksimal. Dari permasalahan yang ada maka perlu dilakukan penelitian agar kinerja karyawan dapat semakin optimal dan perusahaan semakin maju. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik (KALOG) Kota Madiun”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang tersebut di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik (KALOG) Madiun?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik (KALOG) Madiun?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang tersebut di atas, adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik (KALOG) Madiun.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik (KALOG) Madiun.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan motivasi intrinsik dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik (KALOG) Madiun.

2) Bagi Universitas

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca, dan dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai acuan penelitian selanjutnya.

3) Bagi Peneliti

Sebagai sarana dalam penerapan ilmu yang sudah dipelajari secara teoritis selama di bangku perkuliahan dan sebagai pemenuhan atas syarat kelulusan dalam memperoleh gelar S1 pada Jurusan Manajemen di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.