

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang memiliki tujuan yang sama dan berusaha untuk mencapai tujuan tersebut. Pada banyak kegiatan dapat dikatakan sebagai organisasi, seperti organisasi politik, organisasi sosial, organisasi olahraga, organisasi bisnis dan sebagainya. Berbagai organisasi akan berjalan sesuai dengan tujuan yang mereka sepakati di awal membentuk organisasi tersebut. Organisasi yang berorientasi bisnis merupakan organisasi dengan tujuan menghasilkan keuntungan (*profit*) melalui kegiatan-kegiatan yang mendukung untuk mencapai tujuan tersebut. Tentunya, organisasi bisnis yang besar akan memiliki banyak komponen untuk mengatur setiap kegiatannya. Salah satu aset utama yang diperlukan untuk mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang bernilai dalam organisasi, karena merupakan penggerak yang bisa menentukan organisasi dapat berjalan dan bertahan di masa kini dan masa mendatang. Produktivitas organisasi dapat dilihat dari kinerja karyawan yang akan berpengaruh pada kinerja organisasi dan kemajuan organisasi kedepannya. Oleh karena itu, baik dari organisasi dan sumber daya manusia harus bekerja keras untuk mencapai tujuan yang ada dengan menjalin hubungan yang baik.

Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (dalam Ansory dan Indrasari 2018:208) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa kinerja merupakan capaian hasil berupa kualitas dan kuantitas yang diperoleh karyawan dalam mengemban tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh juga pada organisasi. Jika kinerja karyawan semakin meningkat, maka kinerja organisasi juga akan meningkat.

Terdapat hubungan yang terjadi antara kinerja karyawan dengan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan meningkatnya kinerja karyawan membuat kinerja organisasi juga semakin meningkat. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilihat dari sikap yang diberikan oleh karyawan, hasil produksi yang dicapai, target organisasi semakin meningkat, kontribusi karyawan kepada organisasi, dan sebagainya. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja organisasi meningkat melalui kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa diantaranya, yaitu motivasi intrinsik, kompensasi dan lingkungan kerja.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri karyawan. Menurut Suwatno dan Priansa (2016:175) motivasi intrinsik adalah motif-motif yang berfungsinya tidak perlu ada ransangan dari luar, karena di dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Motivasi intrinsik memiliki kaitan erat dengan sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prahiawan dan Simbolon (2014, hal. 40) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi intrinsik terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Maulana, Hamid dan Mayoan (2015, hal. 7) menyatakan bahwa motivasi intrinsik memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. Sedangkan pada penelitian lain yang dilakukan oleh Muhamad, Adolfina dan Trang (2019, hal. 738) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi intrinsik terhadap variabel kinerja karyawan. Dari hasil beberapa peneliti dapat diketahui bahwa motivasi intrinsik dapat berpengaruh signifikan dan dapat juga tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi intrinsik terhadap variabel kinerja karyawan.

Selain motivasi intrinsik, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Ansory dan Indrasari (2018:231) kompensasi ialah imbalan jasa yang di berikan secara teratur dalam jumlah tertentu kepada karyawan oleh perusahaan atas peran serta karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan berupa upah dan gaji. Dapat dipahami bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang didapatkan karyawan setelah mengerjakan tugas dan mencapai target. Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dapat berupa material maupun non material dan sesuai dengan tugas yang dikerjakan oleh karyawannya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani dan Adnyani (2016, hal. 526) yang menyatakan bahwa pengujian pada

pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Suryani (2019, hal. 274) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Kompensasi dapat berpengaruh signifikan dalam beberapa penelitian, tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi intrinsik dan kompensasi, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan atau kondisi sekitar karyawan pada saat melakukan pekerjaannya. Keadaan tersebut akan memberikan pengaruh pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (dalam Enny W. 2019:56) menyatakan bahwa lingkungan kerja ialah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur sehingga tidak mengganggu pekerjaan karyawan, supaya meningkatkan produktifitas serta berkurangnya biaya produksi setiap tahunnya. Dapat dipahami bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar karyawan yang perlu diatur untuk kenyamanan karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2019, hal. 274) menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012, hal. 179) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Yohana (2017, hal. 84) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dapat berpengaruh signifikan dan dapat juga tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

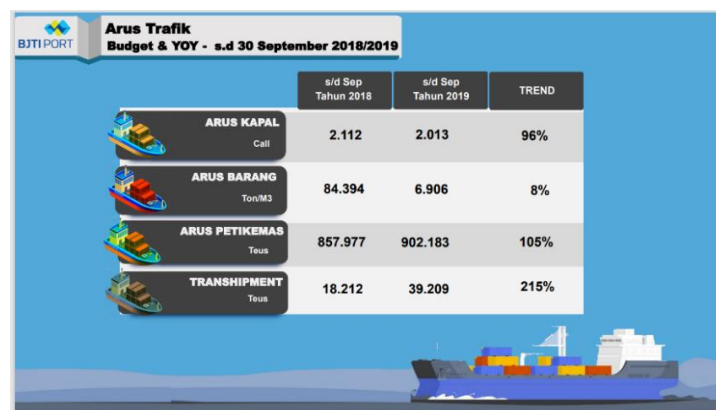
PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT. BJTI) merupakan salah satu dari Anak Perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero). Perusahaan memiliki fokus utama yaitu menjalankan Jasa Kepelabuhanan termasuk di dalamnya Kegiatan Bongkar Muat Petikemas Domestik di Terminal Berlian Tanjung Perak Surabaya. Selain hal tersebut, PT BJTI juga menangani kegiatan penunjang lain yang berhubungan dengan jasa kepelabuhanan seperti pelayanan gudang konsolidasi impor dan pelayanan plug untuk *reefer container*. Sejak berdirinya perusahaan, PT. BJTI telah mengalami perubahan menjadi salah satu badan usaha jasa kepelabuhan yang andal dan terpercaya. Terbukti dengan dikukuhkannya PT. BJTI sebagai Badan Usaha Pelabuhan (BUP) oleh Menteri Perhubungan melalui Keputusan Menteri Perhubungan RI Nomor : KP. 410 Tahun 2010 pada tanggal 27 September 2010.

Pelaksanaan kegiatan perusahaan dalam bidang kepelabuhanan mencakup segala sesuatu yang berhubungan dengan kegiatan perpindahan barang dan/atau penumpang serta kegiatan pendukung guna mendorong perekonomian nasional dan daerah. Perusahaan memiliki peranan penting dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan fokus utama perusahaan, yaitu jasa kepelabuhanan. Dengan penggunaan jasa yang maksimal akan memberikan keuntungan bagi perusahaan, masyarakat dan negara. Pentingnya perusahaan dalam kegiatan kepelabuhanan mempermudah perpindahan barang dari suatu tempat ke tempat yang lain dengan

jaminan keamanan, ketertiban, keselamatan dan keamanan berlayar. Sehingga dapat dikatakan peran perusahaan penting dalam kelancaran berbagai kegiatan serta dapat mendorong perekonomian nasional maupun daerah dengan tetap memperhatikan tata ruang wilayah.

Dalam kegiatan perusahaan pasti memiliki penilaian atas kinerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu. Pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia dilakukan penilaian kinerja operasional perusahaan dalam kurun waktu satu tahun.

Berikut merupakan data kinerja operasional PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia :



Gambar 1. 1 Data Kinerja Operasional Perusahaan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia

Sumber : <https://www.bjtiport.co.id/>

Dari gambar 1.1 merupakan data kinerja operasional perusahaan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia dapat dilihat bahwa kinerja operasional perusahaan dari periode September 2018 hingga periode September 2019, yaitu arus kapal yang mengalami penurunan dari 2.112 call menjadi 2.013 call dengan trend sebesar 96%, arus barang juga mengalami penurunan dari 84.394 ton/m³ menjadi 6.906 ton/m³ dengan trend sebesar 8%, arus petikemas mengalami kenaikan dari

857.977 teus menjadi 902.183 teus dengan trend 105%, serta transshipment yang mengalami kenaikan dari 18.212 teus menjadi 39.209 teus dengan trend sebesar 215%. Dapat disimpulkan bahwa terdapat penurunan kinerja operasional bagian arus kapal, dan penurunan arus barang yang sangat drastis, tetapi kinerja operasional bagian arus petikemas dan *transshipment* mengalami kenaikan yang besar pula. Hal ini membuktikan bahwa terdapat permasalahan tentang bagaimana perusahaan mengalami kenaikan dan penurunan pada bidang yang berbeda dalam periode satu tahun.

Berdasarkan data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dan kinerja operasional dalam perusahaan mengalami naik dan turun. Sedangkan pentingnya peran dari perusahaan yang bergerak dalam bidang kepelabuhanan untuk perekonomian nasional dan daerah serta kelancaran dari transportasi barang dan/atau orang melalui jalur perairan. Hal ini memicu munculnya pertanyaan tentang faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja operasional perusahaannya. Sehingga penting bagi perusahaan untuk mengetahui permasalahan yang ada untuk memperbaiki kinerja karyawan yang akan berdampak kinerja operasional perusahaan.

Karyawan yang bekerja di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia terbagi dalam beberapa divisi untuk memudahkan dalam kegiatan perusahaannya. Beberapa diantara divisi tersebut membedakan antara kerja antara divisi satu dengan yang lain. Dalam hal ini, karyawan yang bekerja juga berbeda tujuan kegiatannya, seperti karyawan bagian operasional dan karyawan non operasional. Artinya, karyawan yang bekerja bagian operasional merupakan karyawan yang bekerja

serta berhadapan langsung dengan kegiatan fisik utama perusahaan, yaitu jasa kepelabuhanan dan dapat dikatakan sebagai pekerja lapangan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan data-data berupa hasil jawaban dari responden yang merupakan karyawan non operasional PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. Karyawan yang bekerja bagian non operasional perusahaan adalah karyawan yang bekerja di dalam lingkup kegiatan dalam perusahaan, yaitu kegiatan administrasi perusahaan mulai dari keuangan, sumber daya manusia, pengadaan barang dan sebagainya. Dari berbagai divisi yang terbagi, penulis menentukan beberapa bagian kelompok divisi yang akan menjadi responden dalam penelitian ini untuk memudahkan dalam pengambilan data dan keakuratan hasil jawaban yang diperoleh.

Dari beberapa variabel yang telah dibahas sebelumnya, terdapat keterkaitan tentang kinerja karyawan, seperti variabel motivasi intrinsik, kompensasi dan lingkungan kerja. Beberapa teori dan data yang ada di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh dari variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penulis mengambil judul penelitian “PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT. BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disusun suatu rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah secara simultan motivasi intrinsik, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia?
2. Apakah secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia?
3. Apakah secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia?
4. Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara simultan motivasi intrinsik, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara parsial motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap penelitian dalam bidang sumber daya manusia dan memberikan pengetahuan lebih luas berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti serta untuk mengetahui tentang materi sumber daya manusia khususnya materi mengenai motivasi intrinsik, kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan yang telah dipelajari selama perkuliahan sehingga dapat diterapkan dalam praktik memecahkan masalah yang terjadi dalam kegiatan bisnis bidang sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan dimanfaatkan sebagai bahan masukan dan referensi serta pertimbangan dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi intrinsik, kompensasi dan lingkungan kerja sehingga dapat dijadikan pertimbangan untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja perusahaan sehingga tercapai tujuan organisasi.