

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pada tahap transformasi digital, perusahaan, baik organisasi maupun instansi, diharuskan untuk menata tenaga kerja secara lebih inovatif. Dalam kompetisi yang semakin sengit, pengelolaan sdm harus lebih efektif menjadi kunci agar tetap relevan dengan perkembangan zaman. Pemanfaatan teknologi canggih, seperti kecerdasan buatan (AI), otomasi, dan big data, memungkinkan perusahaan meningkatkan efisiensi, produktivitas, serta kualitas tenaga kerjanya. Oleh sebab itu, krusial bagi perusahaan tidak hanya mengutamakan keterampilan teknis, melainkan juga memperkuat kemampuan adaptasi dan soft skills yang fleksibel. Manajemen SDM mencakup penggunaan, penilaian, pengorganisasian, serta pengelolaan karyawan baik secara individu maupun dalam tim. Pengelolaan SDM yang tepat akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih efektif.

Di Indonesia, tantangan dalam mengelola SDM semakin terasa seiring dengan meningkatnya angkatan kerja dan ketidakpastian ekonomi yang berujung pada tingginya angka pemutusan hubungan kerja (PHK). Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS), angkatan kerja Indonesia terus mengalami peningkatan setiap tahunnya, sementara lapangan pekerjaan yang tersedia terkadang tidak cukup untukMenjalin keterlibatan pekerja yang ada. Hal ini diperburuk dengan ketatnya persaingan antar

perusahaan yang terkadang memaksa mereka untuk melakukan efisiensi melalui pengurangan jumlah karyawan, atau PHK massal.



*Gambar 1.1 Data PHK dan Pertumbuhan Lapangan Kerja*

*Sumber : Bloomberg Technoz, 2024*

Ketika laju pertumbuhan investasi diklaim terus meningkat, gelombang PHK di Indonesia semakin meningkat. Hanya 10,56 juta pekerjaan baru diciptakan. Angka ini jauh di bawah capaian lima tahun terakhir yang mampu menciptakan 15,62 juta pekerjaan baru. Menurut data Sakernas edisi Februari dari Divisi Riset Bloomberg Technoz, peningkatan lapangan kerja pada sektor resmi telah melambat dalam beberapa tahun terakhir. Sektor formal menciptakan sekitar 15,62 juta pekerjaan dari 2009 hingga 2014. Namun, jumlah ini turun menjadi 56,03 juta pekerja dari 2014 hingga 2019. Yang terburuk, penyerapan semakin menurun dari 2019 hingga 2022, dengan hanya penambahan 2,01 juta pekerjaan baru. Pada bulan Februari, total lapangan kerja sektor formal adalah 58,04 juta pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa proses penciptaan lapangan kerja tidak dapat mengikuti kecepatan pertumbuhan ekonomi dan investasi meskipun sektor independen berkembang.

Penurunan dalam penyerapannya lapangan kerja formal ini dapat dikaitkan dengan berbagai faktor, salah satunya mutu dan ketersediaan kapasitas manusia yang tidak sesuai dengan permintaan. Seseorang yang terampil dan terdidik memiliki peran penting dalam mengisi lapangan kerja yang tersedia. Keterkaitan antara penurunan penciptaan lapangan kerja dan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) tidak hanya melibatkan pelatihan keterampilan, tetapi juga faktor-faktor internal dalam organisasi yang dapat mempengaruhi performa. Adapun beberapa aspek yang turut menurunkan minat salah satunya yaitu kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Ketiga elemen memegang peranan krusial serta menjamin kinerja optimal karyawan dan beradaptasi dengan perubahan dalam dunia kerja

Kompensasi ialah hak karyawan dalam bentuk penghargaan atas loyalitas dalam kinerjanya kepada perusahaan dan menjadi faktor penggerak karyawan dalam bekerja. Dengan adanya imbalan finansial, mereka dapat mencukupi kebutuhannya, sehingga kompensasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi menjadi kesenangan karyawan tetap bekerja dengan sungguh-sungguh dan menjaga kinerjanya dengan baik. Kompensasi ini terbagi dalam dua macam. Kompensasi langsung mencakup gaji, upah, serta insentif seperti bonus. Sementara itu, kompensasi tidak langsung berupa berbagai fasilitas dan tunjangan, seperti BPJS Kesehatan dan ketenagakerjaan, serta tunjangan hari raya. Selain itu, karyawan juga menerima berbagai produk dari PT. Support Logistics Indonesia setiap bulan sebagai bentuk apresiasi tambahan dari perusahaan.

Pasal 15 Ayat 1 UU Nomor 35 Tahun 2021, yang berkaitan dengan pemberian uang kompensasi, pengusaha memiliki kewajiban memberikan uang kepada pegawai atau buruh yang mempunyai kemitraan kerja berpedoman pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Ketika kompensasi diberikan kepada karyawan, perusahaan memperoleh karyawan yang berkomitmen untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka, dan karyawan merasa dihargai atas kerja mereka. Hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan memiliki peran krusial dalam keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempertimbangkan sistem kompensasi yang diberikan agar karyawan tetap termotivasi untuk bekerja.

Kompensasi adalah aspek penting yang berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Menurut Mangkunegara dalam Agung, M. et al., (2019), motivasi berperan sebagai energi pendorong karyawan dalam mengambil tindakan untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Motivasi ini berasal dari dalam diri karyawan dan berperan sebagai pendorong utama dalam meningkatkan kinerja serta dedikasi mereka terhadap instruksi yang ditugaskan.

Motivasi disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk validasi hasil kerja, kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karir, serta rasa memiliki terhadap perusahaan. Ketika karyawan mendapatkan kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung lebih bersemangat pada penyelesaian tanggung jawab sesuai target. Motivasi yang tinggi juga mendorong karyawan untuk menghadapi tantangan dengan lebih optimis, meningkatkan kreativitas, serta

menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang tidak termotivasi cenderung bekerja dengan usaha seminimal mungkin, kurang berinisiatif, dan memiliki tingkat keterlibatan yang rendah terhadap pekerjaan serta tujuan perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan produktivitas menurun dan meningkatkan risiko pergantian karyawan. Maka dari itu, perusahaan perlu memahami terdapat indikasi sebab akibat yang mampu membangkitkan motivasi karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang ada,

Lingkungan kerja juga menjadi penentu karyawan saat menjalankan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja dengan kondisi nyaman dan kondusif bisa menciptakan semangat dan produktivitas pegawai, sehingga mereka bisa menjalankan tugasnya dengan maksimal. Sementara itu, lingkungan kerja yang belum optimal bisa mengakibatkan kualitas kinerja dan motivasi pegawai rendah. Lingkungan kerja yang positif memiliki peran penting dalam menghadirkan nuansa yang menunjang pertumbuhan karyawan, mendorong motivasi, serta secara langsung memengaruhi kinerja mereka.

Lingkungan kerja nyaman menjadi faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan yang ditata dengan baik secara fisik, didukung oleh hubungan yang harmonis antara karyawan dan atasan, serta memberikan peluang bagi pengembangan karir, akan menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan positif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif, baik dari segi fisik maupun sosial, dapat menurunkan semangat, motivasi, serta kinerja karyawan.

Pada tahap awal penelitian yang dikerjakan penulis, PT Support Logistics Indonesia diketahui sebagai distributor resmi PT Sinar Sosro di wilayah Surabaya. Perusahaan ini telah resmi menjadi distributor PT Sinar Sosro sejak Maret 2022. Hingga saat ini PT. Support Logistics Indonesia telah menjadi distributor sosro selama 2 Tahun 7 bulan. Pencapaian yang pernah diarahi oleh PT. Support Logistics Indonesia adalah menjadi salah satu distributor dengan pencapain penjualan terbanyak sejava timur. PT. Support Logistics Indonesia ini berlamatkan di Kawasan Industri SIER, yaitu tepatnya di Jl. Rungkut Industri III, No 33-A. PT. Support Logistics ini hanya menjual berbagai produk-produk sosro seperti Air Minum Prima, Teh Botol Sosro, Fruity, Tebs, S-tee, dan Country Choice. Hingga saat ini PT. Support Logistics Indonesia telah memiliki hingga 65 karyawan tetap mulai dari team seles, team admin, team Gudang, team admin, SPV, dan Manger.

Didapat data karyawan yang keluar atau *resign* dari PT. Support Logistics Indonesia dari tahun 2022-2024 sebagai berikut :

*Tabel.1.1 Data Karyawan Resign PT. SLI dari Tahun 2022-2024*

| No                     | Divisi          | Karyawan  | Mengajuan Resign atau Mengundurkan Diri |            |            |
|------------------------|-----------------|-----------|-----------------------------------------|------------|------------|
|                        |                 |           | Tahun 2022                              | Tahun 2023 | Tahun 2024 |
| 1                      | Sales           | 11        | 2                                       | 1          | 4          |
| 2                      | Admin           | 8         | 2                                       | 0          | 4          |
| 3                      | Driver & helper | 36        | 6                                       | 12         | 5          |
| 4                      | Gudang          | 10        | 0                                       | 1          | 3          |
| <b>Jumlah Karyawan</b> |                 | <b>65</b> | <b>10</b>                               | <b>14</b>  | <b>16</b>  |

*Sumber data : PT. Support Logistics*

Dari data diatas didapat data bahwasanya pada tahun 2022 ada 2 *sales* yang *resign*, 2 admin yang *resign*, dan 6 *driver & helper* yang *resign* dengan total karyawan *resign* pada tahun 2022 sebanyak 10 orang. Kemudian pada tahun 2023 ada 1 *sales* yang *resign*, 12 *driver & helper* yang *resign*, dan 1 orang Gudang yang *resign* dengna total karyawan *resign* pada tahun 2023 sebanyak 14 orang, dan pada tahun 2024 ada 4 *sales* yang *resign*, 4 admin yang *resign*, 5 *driver & helper* yang *resign*, dan 3 orang Gudang yang *resign* dengan total karyawan *resign* pada tahun 2024 yaitu 16 pegawai. Berdasarkan data tersebut bisa diambil kesimpulan bahwasanya setiap tahun terdapat kenaikan karyawan yang *resign* setiap tahunnya.

Selain itu juga terdapat juga data absensi karyawan pada bulan januari – juni di tahun 2024

*Tabel 1.2 Data Karyawan yang Ijin Bulan Januari - Juni 2024*

| No                     | Divisi          | Karyawan  | Ijin      |           |           |           |           |           |
|------------------------|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                        |                 |           | Januari   | Februari  | Maret     | April     | Mei       | Juni      |
| 1                      | Sales           | 11        | 0         | 2         | 5         | 2         | 0         | 0         |
| 2                      | Admin           | 8         | 3         | 1         | 6         | 10        | 0         | 1         |
| 3                      | Driver & helper | 36        | 20        | 11        | 15        | 21        | 11        | 16        |
| 4                      | Gudang          | 10        | 4         | 2         | 5         | 8         | 0         | 1         |
| <b>Jumlah Karyawan</b> |                 | <b>65</b> | <b>27</b> | <b>16</b> | <b>31</b> | <b>41</b> | <b>11</b> | <b>18</b> |

*Sumber data : PT. Support Logistics Indonesia*

Dari data diatas di bulan januari terdapat 27 orang yang ijin tidak masuk, kemudian di bulan feburari terdapat 16 orang ijin tidak masuk, di bulan maret terdapat 31 orang ijin tidak masuk, di bulan April terdapat 41 orang ijin tidak masuk, di bulan mei terdapat 11 orang ijin tidak masuk, dan di bulan juni terdapat

18 orang yang ijin tidak masuk. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwasanya bulan April menjadi bulan terbanyak karyawan yang ijin

Terdapat juga pembagian insentif sebagai berikut per divisi dengan ketentuan sebagai berikut :

*Tabel 1.3 Data Insentif Karyawan Tahun 2024*

| No                     | Divisi          | Karyawan  | Insentif      | Ketentuan                                                                         |
|------------------------|-----------------|-----------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 1                      | Sales           | 11        | Rp<br>700.000 | Karyawan memperoleh insentif apabila mereka mencapai target penjualan.            |
| 2                      | Admin           | 8         | Rp<br>500.000 | Karyawan memperoleh insentif berdasarkan jumlah penjualan setiap bulan.           |
| 3                      | Driver & helper | 36        | Rp<br>300.000 | Karyawan memperoleh insentif sesuai dengan jumlah barang yang berhasil dikirim.   |
| 4                      | Gudang          | 10        | Rp<br>300.000 | Karyawan memperoleh insentif sesuai dengan jumlah barang yang berhasil dibongkar. |
| <b>Jumlah Karyawan</b> |                 | <b>65</b> |               |                                                                                   |

*Sumber data : PT. Support Logistics Indonesia*

Dari data di atas diketahui bahwasanya insentif yang di terima sales berkisar Rp 700.000 tergantung pada target penjualan yang dicapai, sedangkan untuk insentif yang diterima admin berkisar Rp 500.000 didapat sesuai dengan penjualan setiap bulannya, sedangkan untuk insentif driver & helper didapat sesuai dengan barang yang terkirim, dan untuk insentif Gudang berkisar Rp 300.000 didapat sesuai dengan barang yang dibongkar.



Hasil penelitian mengungkap bahwa pengaruh kompensasi, motivasi, serta lingkungan kerja pada kinerja pegawai bervariasi. Penelaahan telah dikerjakan oleh Nurjanah N et al. (2023) menjelaskan faktor-faktor tersebut secara simultan memengaruhi kinerja karyawan. Namun, jika ditinjau secara individual, kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja tetap memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Namun, studi yang dilaksanakan (Sari Abu et al. 2020) mengungkap bahwa secara parsial, kepemimpinan memiliki pengaruh cukup besar pada kinerja pegawai, sementara kompensasi dan motivasi belum menunjukkan dampak yang berarti. Secara simultan, hasil temuan mengungkapkan apabila kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi mempunyai dampak pada kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan masalah di atas, penulis tertarik dalam menggali persoalan tersebut dan menjalankan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Support Logistics Indonesia”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dengan merujuk pada latar belakang serta identifikasi masalah di atas, oleh karena rumusan masalah yang disusun oleh penulis, yaitu :

1. Apakah kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Support Logistics Indonesia
2. Apakah kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Support Logistics Indonesia

3. Apakah motivasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Support Logistics Indonesia
4. Apakah lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Support Logistics Indonesia

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, dengan begitu penelitian ini bertujuan, seperti berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Support Logistics Indonesia
2. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan PT Support Logistics Indonesia
3. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh motivasi pada kinerja karyawan PT Support Logistics Indonesia
4. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT Support Logistics Indonesia

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat teoritis**

Kajian ini diharapkan mampu menyumbang pada pengembangan wawasan ilmiah, terlebih pada aspek manajemen SDM, dengan memperkaya kesadaran pada dampak variabel kompensasi, motivasi, serta lingkungan kerja pada kinerja pegawai.

## **2. Manfaat praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi manajemen PT Support Logistics Indonesia dalam pengambilan keputusan terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.