

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) secara umum merujuk pada individu yang memiliki kemampuan produktif dan menjadi peran utama dalam menggerakkan suatu organisasi, baik di sektor pemerintahan, pendidikan, maupun dunia usaha. Dalam konteks ini, SDM tidak hanya dilihat sebagai elemen yang terlibat dalam proses operasional, tetapi juga sebagai kontributor bagi keberlanjutan dan perkembangan organisasi. Menurut (Kurniawati, 2020) Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah upaya terencana yang sistematis oleh organisasi yang berfokus pada peningkatan potensi dan keterampilan SDM secara berkelanjutan. Pengembangan ini dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan saat ini memiliki kemampuan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan pada setiap perusahaan. Menurut (Gustiana dkk., n.d.) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga memiliki kedudukan yang krusial dalam merancang strategi perekrutan, pengelolaan, pengembangan, dan evaluasi SDM, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Tujuannya adalah mengupayakan sumber daya manusia ini digunakan dengan baik, sehingga organisasi mampu mencapai tingkat optimal dalam memanfaatkan SDM untuk meraih tujuan yang telah di rencanakan. Manajemen sumber daya manusia, menekankan pada pengelolaan aspek manusia, memiliki peran penting dalam organisasi. Karyawan menjadi salah satu indikator krusial yang mampu memengaruhi

secara langsung pencapaian tujuan perusahaan melalui kinerja yang dilakukan. Penurunan kinerja karyawan dapat menjadi faktor penghambat perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, memperhatikan kemakmuran serta motivasi karyawan agar dapat kontribusi yang diberikan tetap maksimal bagi kemajuan organisasi menjadi hal krusial bagi perusahaan.

Kinerja karyawan adalah dasar dari keberhasilan dan kelancaran pada suatu perusahaan. Semakin tinggi kualitas produktivitas yang ditunjukkan oleh para karyawan, semakin besar kontribusinya terhadap kemajuan dan perkembangan organisasi tersebut. Karyawan yang produktif tidak hanya memiliki kemampuan untuk menuntaskan tugas secara efisien dan cepat, tetapi juga mampu mengadaptasikan diri dengan perubahan dan berinovasi untuk meningkatkan proses kerja. Menurut (Antaiwan, 2022) Kinerja merupakan serangkaian indikator yang mengukur pencapaian hasil kerja individu, sisi keunggulan ataupun kapasitas melangsungkan tugas sudah ditetapkan. Hal ini dilakukan selaras dengan ketentuan dan standar operasional yang berlaku dengan tujuan untuk mendukung pencapaian sasaran organisasi.

Kinerja karyawan terkait erat dengan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang lebih baik atau lebih baik menunjukkan bahwa organisasi akan lebih mudah mencapai tujuannya, dan hasil yang diperoleh tidak akan memenuhi ekspektasi. Merujuk (Nurfitriani, 2022) Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan, yang merupakan hasil dari kombinasi tiga faktor utama, yaitu kemampuan dan minat karyawan, pemahaman terhadap tugas yang diemban,

serta tingkat motivasi dalam diri karyawan tersebut. Peningkatan jumlah karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi sejalan dengan peningkatan produktivitas secara holistik akan membantu perusahaan tetap bersaing di pasar global. Berbagai faktor termasuk kompensasi yang sesuai dengan upaya untuk meningkatkan semangat kerja memengaruhi kinerja tinggi karyawan.

Menurut (Sisca Septiani, 2024) kompensasi dalam manajemen sumber daya manusia dapat merujuk pada segala pemberian imbalan atau pembayaran sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan dari kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Menurut (Harpis, M., & Harahap, S. F, 2023) pengakuan dari kontribusi, kerja keras, dan upaya yang karyawan dedikasikan di tempat kerja yang disalurkan dalam bentuk imbalan atau apresiasi merupakan bentuk dari kompensasi. Bentuk kompensasi ini bisa berupa gaji, tunjangan, bonus, atau fasilitas lainnya yang bertujuan untuk mendorong karyawan meningkatkan kepuasan kerja, serta mempertahankan loyalitas mereka terhadap organisasi. Pemberian kompensasi yang layak menjadi suatu hal pendekatan yang efektif guna meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai memungkinkan perusahaan menjalin relasi yang saling menguntungkan dengan karyawan. Karyawan akan merasa dihargai, karena kebutuhan hidup mereka dipahami dan diperhatikan oleh perusahaan. Selain itu, meningkatkan semangat kerja mampu memotivasi mereka untuk berkontribusi lebih maksimal, karena mereka merasa bahwa usaha mereka diakui dan diapresiasi. Kompensasi yang memadai menjadi suatu faktor krusial

dalam mempererat relasi antara karyawan dan perusahaan serta menciptakan suasana lingkungan kerja positif.

Menurut (Kartini et al., 2024) Motivasi dalam perusahaan memainkan peran yang sangat penting karena dapat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Karyawan tingkat motivasi tinggi, mereka mendedikasikan diri dengan optimal dan semangat dalam bekerja serta membantu perusahaan untuk meraih sasaran yang telah ditetapkan. Ketika karyawan termotivasi untuk bekerja dan berusaha memberikan hasil terbaik untuk perusahaan, mereka cenderung lebih produktif, inovatif, dan bertanggung jawab secara penuh atas pekerjaan yang diemban. Dorongan karyawan untuk bekerja dengan ambisi dan menjalankan tugas mereka dengan rasa tanggung jawab yang kuat dilatarbelakangi dengan motivasi yang tinggi dalam diri karyawan. Kondisi ini akan memungkinkan suasana lingkungan kerja positif di mana karyawan akan bekerja lebih nyaman dan cocok dengan apa yang mereka lakukan.

PT. Global Samudera Logistik Surabaya berdiri pada tahun 2005 yang bergerak di sektor penyediaan layanan logistik pengiriman serta penerimaan barang dengan bertindak sebagai perantara antara pengirim dan penyedia layanan transportasi. Tugas utamanya adalah mengatur dan mengelola pengiriman barang, baik yang bersifat domestik maupun internasional, dengan memilih rute serta moda transportasi yang paling efisien dan *cost-effective*. Selain itu, PT. Global Samudera Logistik Surabaya juga mengurus aspek administrasi seperti pengurusan dokumen pengiriman dan memastikan bahwa barang yang dikirim sesuai dengan regulasi yang berlaku di negara tujuan.

Secara keseluruhan, perusahaan ini memiliki peran penting dalam memastikan kelancaran proses kirim dan terima barang, terutama dalam konteks perdagangan internasional. Berdasarkan dari hasil survei yang dilakukan, Dalam PT. Global Samudera Logistik Surabaya, masih ada masalah dan hambatan yang berkaitan dengan kompensasi juga dorongan kerja. Hal tersebut, berdampak pada kinerja karyawan. Jurnal (Marcellino Nickko Ronalddo, 2024) hasil penelitian variabel kompensasi adanya dampak positif atas kinerja karyawan di PT. Mitra Jaya Gung. Hal yang mengindikasikan makin optimal kinerja ditunjukkan oleh karyawan, semakin besar pula kompensasi yang mereka peroleh, yang mengindikasikan terdapat

/hubungan positif di antara dua variabel tersebut.

Pada variabel kinerja karyawan terkait dengan indikator kuantitas pekerjaan yang ada pada PT. Global Samudera Logistik masih kurang maksimal, Hal ini ditunjukkan dengan tidak mencapai target pencapaian perusahaan dalam pengiriman. Menurut (Mathis dan Jackson 2013 :378) dalam (Wirawan: 2010) yaitu kuantitas pekerjaan merupakan suatu bagian dari pekerjaan atau kegiatan yang telah diselesaikan. Adapun berikut data pencapaian target PT. Global Samudera Logistik Surabaya pada tahun 2020-2024:

**Tabel 1. 1**  
**Data Target Pengiriman**

Tahun	Target Pengiriman (Kontainer)	Jumlah Yang Dicapai	Persentase
2020	395	317	80,25
2021	380	391	102,89
2022	345	342	99,13
2023	303	273	90,10
2024	280	233	83,21

Sumber: PT. Global Samudera Logistik Surabaya

Berdasarkan tabel 1 dapat ditinjau bahwa pencapaian target pengiriman PT. Global Samudera Logistik Surabaya periode tahun 2020-2024 menunjukkan fluktuasi kinerja yang signifikan dan cenderung menurun dalam dua tahun terakhir. Pencapaian target pengiriman kontainer pada tahun 2020 dengan persentase sebesar 80,25% dimana dari target 395 kontainer, perusahaan hanya mampu mencapai 317 kontainer. Terjadi peningkatan yang sangat baik pada tahun 2021 dengan pencapaian persentase mencapai 102,89%, yang berarti perusahaan berhasil melampaui target yang ditetapkan dengan mencapai 391 kontainer dari target 380 kontainer. Namun, kinerja mulai menurun pada tahun 2022 dengan persentase pencapaian sebesar 99,13%, meskipun masih terbilang baik karena hampir mencapai target yang ditetapkan. Penurunan signifikan terjadi pada tahun 2023 dimana persentase pencapaian hanya mencapai 90,10% dengan realisasi 342 kontainer dari target 380 kontainer, dan semakin memburuk pada tahun 2024 dengan persentase pencapaian hanya 83,21% atau sebanyak 233 kontainer dari target 280 kontainer. Penurunan pencapaian target pengiriman pada periode 2023-2024

ini mengindikasikan adanya kinerja karyawan yang menurun dan ini berpengaruh terhadap berkurangnya permintaan (*demand*) dari klien yang pada gilirannya berdampak pada penurunan omzet perusahaan. Jika omzet perusahaan menurun, hal secara otomatis akan berdampak kepada pemberian kompensasi kepada karyawan. Data persentase pencapaian target pengiriman dalam lima tahun terakhir menggambarkan kinerja yang kurang optimal dengan tren penurunan yang perlu mendapat perhatian serius dari manajemen perusahaan untuk menaikkan dorongan kerja serta sistem kompensasi lebih baik guna meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang. Dalam kondisi seperti di atas, kualitas hasil pekerjaan karyawan sangat perlu mendapat perhatian, dikarenakan kualitas kerja akan berpengaruh secara signifikan terhadap ketepatan waktu dalam memproses permintaan klien.

Selain variabel motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi. Salah satu indikator yang menjadi masalah adalah gaji karyawan. Transkrip wawancara dengan karyawan lapangan yang biasa disebut dengan Petugas Operasional Lapangan (POL), mereka menyampaikan jika pada periode tahun 2023-2024 terdapat bulan-bulan dimana keterlambatan pembayaran gaji pokok dan uang lembur (*overtime*) yang tidak mereka peroleh. Menurut (Hasibuan, 2016) gaji merupakan bayaran tetap yang diterima karyawan secara rutin, Selain itu karyawan di bagian operasional lapangan, mereka belum menerima insentif yang biasanya diberikan sejak sekitar bulan April 2023. Kondisi ini tentunya berdampak pada kinerja mereka. Perlu diketahui bahwa pekerjaan operasional di lapangan memerlukan waktu dan tenaga yang cukup besar, di

mana karyawan sering kali harus siap bekerja hingga larut malam apabila ada kontainer yang tiba di pelabuhan. Selain gaji, kinerja karyawan dipengaruhi oleh insentif. Karena penurunan omzet perusahaan yang tidak sesuai dengan target yang diharapkan, ditemukan bahwa insentif yang biasanya didapatkan karyawan tidak terpenuhi, terutama untuk karyawan lapangan.

Selain itu, diduga penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja salah satunya indikator semangat kerja karyawan. Menurut (Syahyuti, 2010) semangat kerja yakni kepuasan memotivasi individu guna bekerja lebih baik dan giat. Adapun dibawah ini merupakan tabel absensi karyawan:

**Tabel 1. 2**  
**Data Absensi Karyawan**

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi			Total	Persentase
		Sakit	Izin	Alpha		
2020	45	12	8	5	25	55,56%
2021	48	5	4	2	11	22,92%
2022	42	10	6	4	20	47,62%
2023	38	9	7	5	21	55,26%
2024	36	8	6	4	18	50,00%

Sumber: PT. Global Samudera Logistik Surabaya

Berdasarkan tabel 2 hal ini menunjukkan tingginya jumlah presentase absen karyawan yang tinggi ini akan membawa dampak terhadap kinerja kerja karyawan, terutama pada pencapaian kinerja yang tidak memenuhi target perusahaan.

Dari data absensi diatas masih banyak karyawan yang melakukan izin maupun melakukan alpha. Hal tersebut menggambarkan tingkat motivasi

relatif rendah ditunjukkan melalui sikap rendahnya semangat kerja karyawan. Selain itu diketahui, pada karyawan di PT. Global Samudera Logistik Surabaya seringkali kurang teliti dan terjadi beberapa kesalahan, dan hal ini mengakibatkan terjadinya keterlambatan/delay pada proses pengaturan pengiriman. Faktor-faktor di atas dapat memengaruhi reputasi perusahaan, dan ini bisa menyebabkan klien menjadi berkurang kepercayaannya untuk menggunakan jasa PT. Global Samudera Logistik sebagai sarana jasa transportasi pengiriman lintas negara.

Mengingat pentingnya pemberian kompensasi yang tepat dan peningkatan motivasi kerja di perusahaan untuk menaikkan kinerja karyawan, penulis merasa berminat melaksanakan sebuah penelitian mengenai hal ini bertajuk **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Samudera Logistik Surabaya”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berlandaskan latar belakang, adapun perumusan masalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Samudera Logistik Surabaya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Samudera Logistik Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berlandaskan hasil perumusan masalah, adapun tujuan penelitian dipenuhi meliputi:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Samudera Logistik Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Samudera Logistik Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian disusun oleh penulis harapannya mampu memberi manfaat:

1. Bagi Perusahaan:

Penelitian mampu memberikan wawasan dan informasi yang bermanfaat bagi pihak manajemen perusahaan dengan rangka menaikkan kinerja karyawan dan memenuhi tujuan perusahaan. Manfaatnya antara lain:

- a. Penelitian ini membantu perusahaan untuk memahami korelasi kompensasi, dorongan kerja, kinerja karyawan. Adapun informasi ini perusahaan mampu mengembangkan kebijakan kompensasi dan motivasi yang lebih efektif untuk menstimulasi peningkatan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian dapat menjadi dasar untuk memperbaiki kebijakan sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengaturan kompensasi dan pengembangan motivasi kerja karyawan. Ini akan membantu perusahaan untuk mengembangkan strategi yang efektif guna meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.
- c. Penelitian ini juga dapat memberikan pemaparan tentang pentingnya kompensasi yang adil serta dorongan tinggi untuk menaikkan kepuasan kerja karyawan. Dengan menerapkan hasil penelitian, perusahaan dapat

menciptakan suasana lingkungan kerja kondusif dan memotivasi sehingga mengurangi tingkat turn over karyawan dan meningkatkan loyalitas.

## 2. Bagi Karyawan:

Karyawan sebagai objek penelitian juga akan merasakan manfaat:

- a. Dengan adanya temuan riset perusahaan bisa lebih memahami pentingnya pemberian hasil kompensasi yang adil dan relevan dengan kontribusi karyawan. Hal ini berpotensi membantu peningkatan kesejahteraan dan motivasi kerja karyawan yang mampu menumbuhkan kepuasan kerja.
- b. Penelitian ini bisa membuka wawasan perusahaan dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang optimal melalui apresiasi dan motivasi agar memberikan kinerja yang terbaik. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja lebih produktif dan merasa lebih dihargai.
- c. Mengetahui bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat lebih termotivasi untuk terus menaikkan kinerja dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang dalam karirnya, baik melalui pelatihan maupun promosi.

## 3. Bagi Peneliti:

- a. Peneliti dapat memperdalam tentang pemahaman tentang kompensasi serta dorongan kerja atas kinerja karyawan pada konteks organisasi, khususnya di industri logistik. Penelitian ini juga berpotensi menambah

wawasan baru dalam sektor manajemen sumber daya manusia serta organisasi.

- b. Peneliti mengasah keterampilan melakukan penelitian, analisis data dan menyusun rekomendasi berbasis temuan penelitian. Hal tersebut dapat dijadikan bekal yang berharga untuk pengembangan karir peneliti di masa mendatang, baik dalam ranah akademik maupun profesional.
- c. Penelitian ini mampu berkontribusi terhadap pengembangan teori kompensasi, dorongan kerja, kinerja karyawan lebih terintegrasi dan selaras pada konteks perusahaan logistik atau perusahaan lainnya.

#### 4. Bagi Pembaca:

Bagi pembaca yang mengakses penelitian ini terdapat manfaat yang sangat bermanfaat sebagai sumber referensi atau pemahaman lebih lanjut, antara lain:

- a. Pembaca yang tertarik dalam bidang manajemen sumber daya manusia (msdm) atau penelitian perilaku organisasi dapat memperoleh wawasan mendalam tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Ini dapat memberikan perspektif baru mengenai cara perusahaan seharusnya menangani kebijakan sdm.
- b. Temuan riset sebagai rujukan pengolah sumber daya manusia di perusahaan lain yang ingin menaikkan kinerja karyawan lewat pengelolaan kompensasi serta dorongan kerja yang tepat.
- c. Riset ini juga berguna bagi dunia Pendidikan, khususnya mahasiswa, akademisi atau peneliti lain yang tertarik dalam studi terkait manajemen

sumber daya manusia, motivasi kerja kinerja organisasi. Hasil penelitian dapat memperkaya literatur ilmiah di bidang tersebut.