

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi yang dipacu oleh perkembangan teknologi, perusahaan ekspedisi kargo telah menjadi pilar penting dalam mendukung aktivitas perdagangan. Perkembangan pesat ini tidak lepas dari pergeseran perilaku konsumen yang semakin beralih ke transaksi online sebagai cara utama untuk memenuhi kebutuhan mereka, perusahaan ekspedisi kargo juga menjadi pihak ketiga antara penjualan dalam jumlah besar antara pemasok dan distributor yang terhalang jarak, tidak heran jika ekspedisi kargo menjadi bidang usaha yang telah mengalami pertumbuhan yang signifikan.

Industri logistik diperkirakan akan mengalami pertumbuhan sebesar 65% antara tahun 2020-2024, dengan proyeksi tingkat pertumbuhan tahunan (CAGR) sebesar 10% selama periode tersebut. Di antara layanan logistik, pasar freight forwarder diperkirakan akan naik sebesar 82% dalam rentang waktu yang sama, sedangkan layanan pengangkutan melalui moda udara (air freight) diperkirakan akan meningkat sebesar 64%. Sementara itu, pasar Courier, Express, and Parcel (CEP) diprediksi akan tumbuh sebesar 52% pada periode yang sama, sejalan dengan perkembangan pesat sektor e-commerce yang menyumbang 25% dari total pasar CEP. Untuk tetap dapat bersaing dalam ekspansi bisnis ini, perusahaan memerlukan tenaga kerja yang berkompeten.

Tenaga kerja merupakan elemen penting yang memberikan kontribusi besar terhadap suatu lembaga atau perusahaan. Secara fundamental, tenaga kerja dan organisasi saling bergantung satu sama lain. Meskipun teknologi berkembang dengan cepat, hingga kini belum ada lembaga atau perusahaan yang dapat beroperasi tanpa peran tenaga kerja. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan efisien akan mendukung perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan, hal ini bisa dicapai melalui karyawan yang menunjukkan performa yang tinggi dan maksimal.

PT Ligita Jaya Belitung adalah perusahaan yang berfokus pada ekspedisi kargo dan berlokasi di Kabupaten Belitung. Aktivitas utama dari perusahaan ini adalah mengirimkan barang dalam jumlah besar ke alamat pelanggan atau toko-toko yang bermitra dengan mereka. Dalam praktiknya, PT Ligita Jaya Belitung merupakan Perusahaan yang menetapkan sistem target harian kepada karyawan mereka, dalam menjalankan target tersebut PT Ligita Jaya Belitung mempekerjakan 30 orang dengan rincian sebagai berikut

Tabel 1. 1 Jumlah karyawan di PT. Ligita Jaya Tahun 2023-2024

No	Unit/Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Operator Crane	2
2	Kerani Darat	6
3	Kerani Laut	5
4	Administrasi Kantor dan Finance	7
5	Bagian Operasional dan Lapangan	3
6	Sopir	7
	Jumlah	30

Sumber: Admin Personalia PT Ligita Jaya Belitung

Peningkatan kinerja karyawan akan sejalan dengan peningkatan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, fokus utama perusahaan harus pada peningkatan kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dinilai dan diukur selama periode waktu tertentu, sesuai dengan aturan atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya, Edison dkk (2018:188).

Agustin (2020) menjelaskan bahwa kinerja kerja didasarkan pada sejauh mana karyawan memenuhi tanggung jawab mereka dalam hal kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan. Kinerja kerja merupakan prestasi yang ditunjukkan oleh pegawai, yang mencakup kemampuan mereka dalam menghasilkan, mengajar, atau mencapai hasil tertentu. Franadita & Aslami (2022) menambahkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua aspek utama, yaitu aspek internal yang meliputi faktor-faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti kepuasan kerja dan tanggung jawab terhadap Lembaga, dan yang kedua merupakan aspek eksternal mencakup faktor-faktor yang berasal dari luar karyawan, seperti keunggulan kepemimpinan, moral, keselamatan dan keamanan di lingkungan kerja, serta budaya organisasi.

Pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Puput Yolanda et al (2022) di mana, faktor yang paling besar berkaitan dengan kinerja karyawan menurut penjelasan penulis dari beberapa penelitian adalah motivasi. Kemudian pelatihan, dilanjutkan oleh kepuasan kerja, reward, dan budaya juga memiliki sumbangan terhadap faktor yang memengaruhi kinerja.

Dalam fenomena yang terjadi di PT Ligita Jaya Belitung berdasarkan wawancara secara langsung dengan pihak HR, mereka menyebutkan bahwa kinerja

karyawan tidak optimal hal ini didasari oleh tidak tercapainya target harian Perusahaan yaitu pengiriman barang sebanyak 15 kontainer perharinya yang pada akhirnya mengakibatkan terjadinya penumpukan barang di Gudang PT Ligita Jaya Belitung. Untuk memastikan apakah hal ini disebabkan oleh kinerja karyawan yang mengalami penurunan maka penulis melakukan pra-survey dengan jumlah responden sebanyak 20 orang dengan hasil berikut:

Tabel 1. 2 Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan

No	Indikator	Jawaban (%)		Jumlah Responden	Target (%)
		Ya	Tidak		
1	Mampu mencapai target harian perusahaan	30	70	20	100
2	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	35	65	20	100
3	Mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan	25	75	20	100
4	Mampu bekerjasama dengan tim	50	50	20	100
	Rata-rata	35	65	20	100

Sumber: Hasil olah data kuisisioner pra-survey 2024

Tabel 1.1 di atas menunjukkan kondisi kinerja karyawan saat ini di PT Ligita Jaya Belitung, hasil perhitungan tersebut didapatkan dari hasil olah data kuisisioner yang penulis bagikan kepada 20 responden yang merupakan karyawan PT Ligita Jaya Belitung. Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebesar 65% karyawan belum mencapai standar yang diharapkan Perusahaan yaitu pencapaian target harian Perusahaan, pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu, mampu bekerja dengan baik

tanpa pengawasan, dan mampu bekerjasama dengan tim. Melihat angka persentase pada jawaban tidak cukup besar, hal ini perlu menjadi evaluasi penting bagi Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan adalah kompensasi, yang memiliki peranan penting karena kompensasi mencerminkan atau mengukur nilai karyawan di perusahaan. Karyawan akan menganggap kompensasi sebagai balas jasa yang diberikan oleh Perusahaan atas kinerja yang telah ia capai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar oleh Perusahaan, maka karyawan tersebut akan memperoleh kepuasan kerja yang memicu termotivasinya karyawan terhadap tanggung jawab mereka di Perusahaan. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan Perusahaan tidak memenuhi prestasi kerja, maka hal ini akan memicu turunnya kepuasan kerja dan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Kompensasi meliputi berbagai bentuk penghargaan atau imbalan, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung, serta finansial maupun non-finansial, yang adil dan pantas untuk para karyawan. (Kasmir, 2019). Penghargaan ini diberikan sebagai balasan atas kontribusi atau jasa mereka dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Fauziah (2021) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui fenomena terhadap kompensasi, penulis melakukan *pra-survei* terhadap karyawan PT Ligita Jaya dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Kompensasi

No	Indikator	Jawaban (%)		Jumlah Responden	Target (%)
		Ya	Tidak		
1	Besarnya gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan	36.8	63.2	20	100
2	Besarnya bonus yang diterima sesuai dengan hasil kerja	50	50	20	100
3	Penetapan insentif/premi yang diberikan sesuai dengan beban kerja	45	55	20	100
4	Fasilitas perusahaan menunjang pekerjaan	40	60	20	100
	Rata-rata	42.95	57.05	20	100

Sumber: Hasil olah data kuisisioner pra-survey 2024

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa sebesar 57.05 secara keseluruhan, karyawan PT Ligita Jaya Belitung belum merasa puas dengan kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan, hal ini terlihat dari besarnya persentase jawaban tidak yang diberikan oleh karyawan di PT Ligita Jaya Belitung. Ketidakpuasan atas kompensasi yang dirasakan oleh karyawan PT Ligita Jaya Belitung ini meliputi pemberian gaji pokok, bonus, penetapan insentif/premi, dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Angka indikator terbesar yaitu 63.2 terhadap gaji pokok menandakan bahwa Perusahaan belum mampu memberikan kompensasi yang adil sesuai dengan kebutuhan para karyawan PT Ligita Jaya Belitung.

Selain kompensasi karyawan, faktor lain seperti motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dipicu

oleh dorongan internal dalam diri mereka, yaitu motivasi. Motivasi adalah dorongan yang muncul dari faktor internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan berbagai aktivitas terkait pekerjaan guna mencapai tujuan pribadi maupun perusahaan. Motivasi pendorong utama yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan. Kekuatan ini terletak dalam diri individu dan mendorong mereka untuk bertindak sesuai dengan dorongan yang ada dalam dirinya (Hamzah Uno, 2016). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Geovanno et al (2021) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk memastikan fenomena motivasi yang terjadi di PT Ligita Jaya Belitung, penulis melakukan pra-survey dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1. 4 Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Motivasi

No	Indikator	Jawaban (%)		Jumlah Responden	Target (%)
		Ya	Tidak		
1	Termotivasi untuk mencapai target/tujuan	40	60	20	100
2	Memiliki kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan	30	70	20	100
3	Merasa dihargai dan diakui	40	60	20	100
4	Antusias saat mengerjakan pekerjaan	35	65	20	100
	Rata-rata	36.25	63.75	20	100

Sumber: Hasil olah data kuisisioner pra-survey 2024

Berdasarkan tabel 1.3, terlihat bahwa karyawan PT Ligita Jaya Belitung merasa kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan mereka di Perusahaan,

hal ini dapat dilihat dari besarnya kecenderungan karyawan PT Ligita Jaya Belitung yang memberikan jawaban tidak terhadap kuisioner pra-survey yang penulis berikan yaitu sebesar 63.75%. Sebagian besar karyawan di PT Ligita Jaya Belitung merasa tidak memiliki jenjang karir di perusahaan, ini dapat dilihat dari tingkat persentase jawaban tidak yaitu sebesar 70% selain itu karyawan PT Ligita Jaya Belitung juga merasa tidak antusias dalam melaksanakan pekerjaan mereka, hal ini menjadi penyebab dari menurunnya kinerja karyawan di PT Ligita Jaya Belitung.

Oleh karena itu, kompensasi yang adil dan motivasi dari perusahaan merupakan faktor krusial yang dibutuhkan karyawan untuk mempertahankan kinerja mereka. Pemberian kompensasi yang sesuai dan dorongan motivasi akan mendorong peningkatan kinerja yang sejalan dengan tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis mengambil judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LIGITA JAYA BELITUNG”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penulis mengidentifikasi permasalahan di PT Ligita Jaya Belitung sebagai berikut:

1. Tidak optimalnya kinerja karyawan di PT. Ligita Jaya Belitung.
2. Ketidaksesuaian antara kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan karyawan di PT. Ligita Jaya Belitung.
3. Rendahnya motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan di PT. Ligita Jaya Belitung.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, penelitian ini membatasi variabel-variabel sebagai berikut:

1. Variabel independen (bebas) adalah Kompensasi dan Disiplin.
2. Variabel dependen (terikat) adalah Kinerja Karyawan.
3. Unit analisis penelitian ini adalah karyawan PT. Ligita Jaya Belitung.
4. Waktu penelitian selama 6 bulan terhitung dari maret – agustus 2024.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang dan identifikasi masalah, beberapa aspek akan menjadi perhatian utama dalam penelitian ini. Rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan PT Ligita Jaya Belitung
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Ligita Jaya Belitung
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Ligita Jaya Belitung
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Ligita Jaya Belitung

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan menganalisis informasi yang diperlukan untuk penyusunan tugas akhir, serta untuk mengevaluasi bagaimana kompensasi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT Ligita Jaya Belitung. Penelitian ini merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi dari Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan mendeskripsikan beberapa aspek sebagai berikut:

1. Kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan di PT Ligita Jaya Belitung.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Ligita Jaya Belitung.
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Ligita Jaya Belitung.
4. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Ligita Jaya Belitung.

1.6 Kegunaan Penelitian

Harapan dari hasil penelitian ini adalah memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yakni:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan terhadap kemajuan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang manajemen, dengan

fokus khusus pada manajemen sumber daya manusia., dengan menggali lebih dalam pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi berharga bagi PT Ligita Jaya Belitung dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui pemahaman yang lebih mendalam mengenai signifikansi kompensasi dan motivasi.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Ligita Jaya Belitung yang berlokasi di Jl. Pelabuhan Dalam No. 5, Kec. Tj. Pandan, Kabupaten Belitung, Bangka Belitung.

1.7.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada semester genap tahun ajaran 2023/2024.

Dimulai dari bulan Maret 2024 sampai dengan bulan Agustus 2024.

Tabel 1. 5 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan Penelitian					
		Maret 2024	April 2024	Mei 2024	Juni 2024	Juli 2024	Agustus 2024
1	Riset ke perusahaan						
2	Pengajuan Judul						
3	Penyusunan BAB I						
4	Penyusunan BAB II						
5	Penyusunan BAB III						
6	Sidang UP						

7	Penyusunan BAB IV, BAB V, Lampiran, Abstrak						
8	Sidang Akhir						

