

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia memiliki keinginan, perasaan, pikiran, pendidikan, latar belakang, dan status. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik dalam memenuhi kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan secara besar merupakan kontribusi kinerja karyawan. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

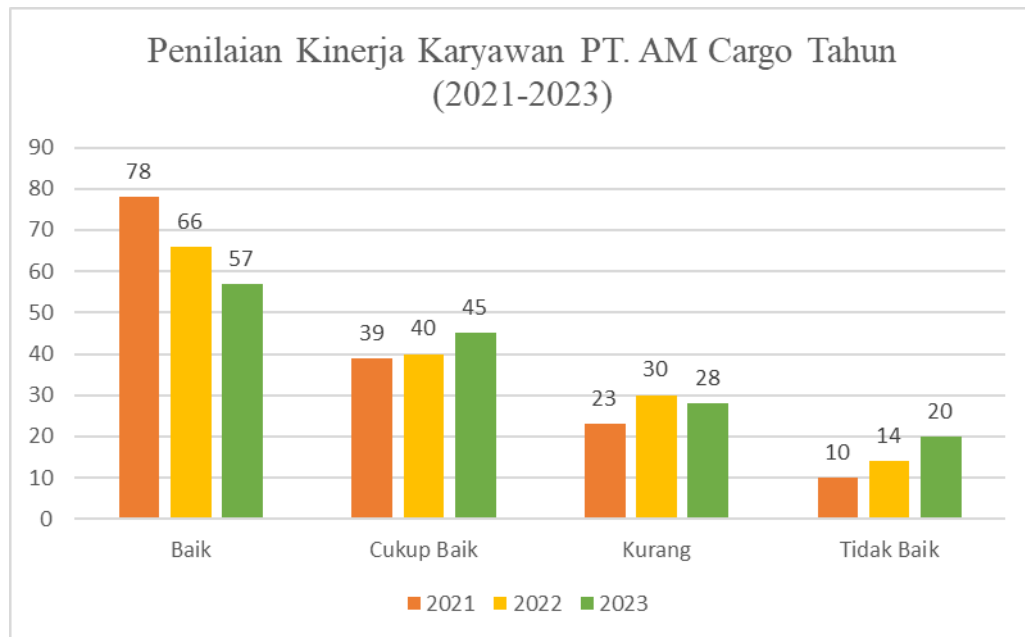
Kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal tanpa melanggar hukum. Kinerja karyawan mempengaruhi stabilitas perusahaan, dimana meningkatnya kinerja karyawan akan membantu perusahaan dalam memenuhi target tujuan dan memperoleh keuntungan. Sedangkan ketika kinerja karyawan menurun, semangat kerja kurang akan merugikan perusahaan. Buruknya kinerja karyawan menjadikan perusahaan tidak bisa mencapai target tujuan perusahaan sehingga perusahaan sulit bersaing dengan perusahaan lain dan mengalami kebangkrutan (A. Safitri & Susanto, 2019). Meningkatkan kinerja karyawan dilakukan untuk menjaga kelangsungan dan keberhasilan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan dalam perusahaan maka semakin mudah perusahaan dalam mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja adalah pencapaian prestasi hasil kerja karyawan

yang memiliki nilai kualitas dan kuantitas berdasarkan standart perusahaan dalam mencapai tujuan secara legal dan tidak melanggar hukum yang sesuai etika dan moral (Isvandiari & Fuadah, 2017).

Perusahaan harus mengelola karyawannya dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal. Menurut (Candana et al., 2020) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu periode waktu, seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, dan kepuasan pelanggan. Perusahaan memiliki standar kinerjanya masing-masing dalam menilai baik dan buruknya kinerja yang dimiliki karyawan dalam suatu perusahaan. Penilaian kinerja karyawan akan digunakan sebagai bahan evaluasi dalam peningkatan kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan efektifitas dalam bekerja.

PT. AM Cargo adalah salah satu perusahaan yang memerlukan kinerja karyawan yang baik dalam memberikan pelayanan kepada konsumen dan pelanggannya dalam mencapai tujuan perusahaan. PT. AM Cargo adalah perusahaan layanan pengirim barang internasional yang berfokus pada penyediaan layanan logistik yang fleksibel, dapat diandalkan, dan dibuat khusus untuk klien yang beragam. PT. AM cargo telah membangun reputasi yang solid sebagai penyedia layanan logistik terintegrasi yang handal dan efisien. PT. AM cargo menawarkan berbagai solusi logistik yang meliputi pengangkutan, pengurusan dokumen, penyimpanan, dan pengiriman barang. Dengan tim yang terampil dan berpengalaman, PT. AM Cargo mampu menghadirkan layanan berkualitas tinggi kepada klien di berbagai sektor industri.

Berdasarkan hasil awal pengamatan yang dilakukan, beserta pengumpulan data awal yang diperoleh, ditemukan adanya beberapa indikasi yang menunjukkan bahwa pada karyawan PT. AM Cargo belum memiliki kinerja karyawan yang maksimal. Indikasi tersebut dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan PT. AM Cargo, data absensi berdasarkan karyawan yang tidak hadir tanpa pemberitahuan (alpha), serta data keterlambatan karyawan dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, yang diperoleh dari tahun 2021 hingga tahun 2023. Data penilaian kinerja karyawan PT. AM Cargo tahun 2021-2023 dapat dilihat pada **Gambar 1.1** di bawah ini:



Gambar 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. AM Cargo Tahun (2021-2023)

Sumber: Data diolah oleh PT. AM Cargo

Menjelaskan bahwa kinerja karyawan PT. AM Cargo berdasarkan kategori terlihat bahwa adanya penurunan jumlah karyawan yang berprestasi dengan diikuti meningkatnya jumlah karyawan yang memiliki kinerja cukup baik. Jumlah karyawan pada kategori kurang mengalami kenaikan yang fluktuatif yaitu naik turun, sedangkan jumlah karyawan dengan kategori baik dan cukup baik dan tidak baik mengalami penurunan dari tahun ke tahunnya. Penurunan kinerja karyawan tersebut memberikan dampak terhadap tidak tercapainya target yang ditetapkan sehingga pendapatan perusahaan mengalami penurunan. Kurangnya kinerja yang baik dalam perusahaan perlu ditingkatkan kinerja kerja karyawannya karena penurunan kinerja karyawan akan mempengaruhi produktivitas perusahaan sehingga perusahaan tidak stabil kemudian perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai. Jika ingin mencapai tujuan yang diinginkan, perusahaan harus memiliki kinerja karyawan yang baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas secara efisien. Selain data tersebut, kemudian diperoleh data kinerja karyawan PT. AM Cargo berdasarkan absensi. Data absensi PT. AM Cargo selama tahun 2021-2023 dapat dilihat pada **Tabel 1.1** dibawah ini:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Data Absensi Karyawan PT. AM Cargo Tahun (2021- 2023)

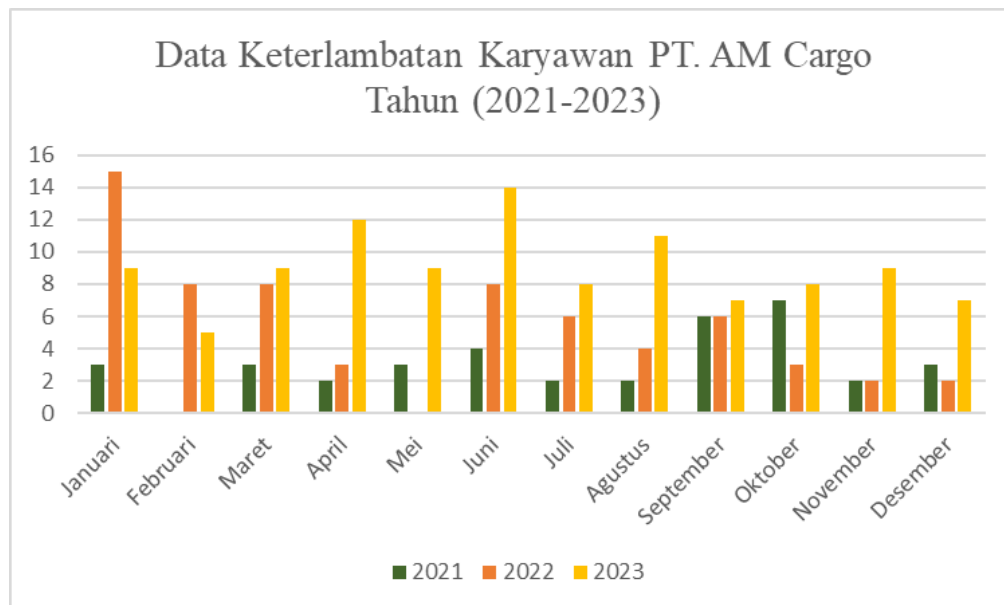
No	Bulan	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
		<u>Alpha (A)</u>	<u>Alpha (A)</u>	<u>Alpha (A)</u>
1	Januari	3	9	7
2	Februari	0	8	5
3	Maret	2	6	9
4	April	4	4	12
5	Mei	3	1	8
6	Juni	1	8	6
7	Juli	2	6	8
8	Agustus	5	2	11
9	September	6	5	8
10	Oktober	4	2	10
11	November	2	7	12
12	Desember	1	5	7
Total		33	63	103

Sumber: Data diolah oleh PT. AM Cargo

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa jumlah karyawan PT. AM Cargo yang tidak hadir tanpa pemberitahuan (alpha) terlihat bahwa adanya peningkatan yang fluktuatif yaitu naik turun dari tahun ke tahunnya. Tahun 2023 adalah tahun dimana lebih banyak jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa pemberitahuan. Jumlah karyawan PT. AM Cargo yang tidak hadir tanpa pemberitahuan tertinggi pada bulan April 2023 dan November 2023 sebanyak 12 karyawan. Banyaknya jumlah karyawan yang absen ini akan membawa dampak terhadap kinerja kerja karyawan, terutama pada pencapaian kinerja yang tidak memenuhi target perusahaan. Peningkatan karyawan yang tidak hadir tanpa pemberitahuan atau alpha dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Peningkatan karyawan yang alpha dapat dipengaruhi oleh kurangnya loyalitas kerja pada individu. Minimnya motivasi kerja pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat menjadi faktor utama yang menurunkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sehingga, pemberian motivasi kerja terhadap karyawan dapat membantu meningkatkan operasional perusahaan berjalan dengan efektif. Adanya motivasi kerja juga dapat meminimalkan absensi pada karyawan dan meningkatkan loyalitas kerja. Selain data kinerja dan data absensi pada karyawan PT. AM Cargo. Data keterlambatan pada karyawan PT. AM Cargo dapat mempengaruhi kinerja karyawan perihal

keloyalatan karyawan pada perusahaan. Data keterlambatan PT. AM Cargo

selama tahun 2021-2023 dapat dilihat pada **Gambar 1.2** dibawah ini:



Gambar 1.2 Rekapitulasi Data Keterlambatan Karyawan PT. AM Cargo Tahun (2021-2023)

Sumber: Data diolah oleh PT. AM Cargo

Gambar 1.2 menjelaskan bahwa jumlah karyawan PT. AM Cargo yang datang terlambat terlihat bahwa adanya peningkatan yang fluktuatif yaitu naik turun dari tahun ke tahunnya. Pada tahun 2023 memiliki jumlah karyawan terlambat yang lebih tinggi setiap bulannya. Sedangkan pada tahun 2021 memiliki jumlah karyawan terlambat yang lebih sedikit setiap bulannya. Peningkatan keterlambatan pada karyawan dari tahun ke tahun dapat disebabkan oleh menurunnya loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Peningkatan loyalitas kerja sangat mempengaruhi dalam peningkatan kinerja pada karyawan. Peningkatan jumlah karyawan yang terlambat akan mempengaruhi kondusifitas pekerjaan sehingga menurunkan produktivitas yang akan membawa dampak negatif pada perusahaan. Penurunan loyalitas kerja karyawan dapat disebabkan oleh penurunan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan.

Rendahnya kepuasan kerja terhadap apa yang didapatkan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tingginya kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Pemberian kompensasi

berbasis prestasi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dimana karyawan merasakan mendapatkan imbalan yang sesuai kinerja atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Pemberian kompensasi ini dapat meningkatkan motivasi pada karyawan sehingga meminimalkan absen pada karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Isvandiari & Fuadah, 2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memiliki peranan penting terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Semakin meningkatnya kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi secara positif kinerjanya. Karyawan bagian produksi PG. Maritjan Kediri menunjukkan bahwa karyawan telah mampu dan menyadari akan pentingnya pemberian kompensasi dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan. Kemudian pada hasil penelitian (Dwianto et al., 2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Jeil Indonesia sebesar 48,6%. Hal ini dapat dilihat berdasarkan uji regresi linier sederhana yang memperoleh persamaan $Y = 19,978 + 0,564 X$, yang mana dari hasil uji tersebut dapat diketahui bahwa nilai dari $a = 19,978$ dan $b = 0,564$. Artinya jika variabel kompensasi tidak ada ($X = 0$), maka kinerja karyawan hanya sebesar 19.978. Sedangkan setiap penambahan 1 nilai kompensasi, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,564.

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan adalah suatu konsep yang digunakan untuk mengukur tingkat kepatuhan dan kesetiaan seseorang terhadap perusahaan. Loyalitas biasanya disangkutkan dengan kesetiaan yang didefinisikan terhadap kepatuhan pada perusahaan. Menurut hasil penelitian (Herdis Rusyana et al., 2023) loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Ichi Bento Kota Banjar. Sedangkan pada hasil penelitian (Maulida & Askiah, 2020) menyatakan bahwa nilai indikator pada loyalitas karyawan PT Mahakam Berlian Sanjaya berada pada angka 4,98 dengan rentang penilaian 4,24-5, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Mahakam Berlian Sanjaya memiliki loyalitas yang tinggi dalam bekerja pada perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki suatu tujuan yang harus dicapai. Dalam mencapai keberhasilan mencapai tujuan yang maksimal, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) untuk menggerakkan suatu perusahaan. Karyawan adalah sumber daya manusia yang sangat penting. Begitu pula pada perusahaan AM cargo yang membutuhkan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Keberhasilan dari sebuah perusahaan dapat dilihat dari bagaimana pemberdayaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang baik, akan memberikan hasil optimal dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia ini dalam mencapai keberhasilan dari tujuan perusahaan harus diimbangi dengan kualitas dan kuantitas yang baik dari sumber daya manusia yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan berperan penting dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan dalam perusahaan (A. N. Safitri, 2022).

Sumber daya manusia lebih menunjang perusahaan dalam mencapai tujuan dibandingkan sarana dan prasarana lengkap yang perusahaan miliki. Setiap karyawan memiliki kinerja yang baik. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik, perlu diperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seperti motivasi intrinsik karyawan, loyalitas kerja, dan kompensasi karyawan (Anwar, 2019). Penelitian tentang kinerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat berguna dalam menilai kualitas, kuantitas, dan motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan.

Optimalnya kinerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Namun, tidak sedikit karyawan yang memiliki keterampilan yang kurang, kurangnya tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan, menggunakan waktu bekerja dengan santai, serta penyelesaian tugas yang membutuhkan waktu lama dan tidak memuaskan. Memiliki karyawan dengan kualitas yang baik adalah modal dasar yang harus dimiliki perusahaan dalam berkompetisi dengan perusahaan lain guna memenuhi kebutuhan pasar. Mengingat bahwa kemajuan perusahaan dipengaruhi peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dan bertahan dalam persaingan bisnis yang stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk memotivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan didasarkan pada

kualitas dan kuantitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut. Melihat adanya situsasi tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Kompensasi Berbasis Prestasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Mediasi Industri Forwarding (Studi Pada PT. AM Cargo)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan dari uraian di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di PT. AM Cargo belum sesuai dengan yang diharapkan yang ditunjukan dengan banyaknya 28 karyawan pada tahun 2022 masih memiliki kinerja karyawan yang kurang dan pada tahun 2023 masih ada 20 karyawan yang memiliki kinerja karyawan yang tidak baik. Sehingga hal ini menimbulkan pertanyaan bagi peneliti untuk mengukur kinerja karyawan di PT. AM Cargo dan mengkaji kembali agar kinerja karyawan bisa lebih maksimal. Dengan demikian arah penelitian adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. AM Cargo, sehingga dapat memberikan masukan bagi petinggi perusahaan dalam merumuskan strategi sumber daya manusia yang tepat, guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Sesuai dengan hasil pra survei sementara yang dilakukan pada seluruh karyawan PT. AM Cargo, maka penelitian ini dibatasi pada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, kompensasi berbasis prestasi, loyalitas kerja, dan motivasi intrinsik. Berdasarkan pertanyaan-pertanyaan di atas, maka dalam penelitian ini yang akan diteliti adalah **“Pengaruh Sistem Kompensasi Berbasis Prestasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Mediasi Industri Forwarding (Studi Pada Karyawan PT. AM Cargo)”**.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Mengingat luasnya permasalahan, maka penelitian ini dibatasi pada empat faktor yang akan diteliti yaitu, Pengaruh Sistem Kompensasi Berbasis Prestasi dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Mediasi Industri Forwarding (Studi Pada Karyawan PT. AM Cargo).

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kompensasi berbasis prestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. AM Cargo?
2. Bagaimana loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. AM Cargo?
3. Bagaimana motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada P PT. AM Cargo?
4. Bagaimana kompensasi berbasis prestasi berpengaruh terhadap motivasi interinsik pada PT. AM Cargo?
5. Bagaimana loyalitas kerja berpengaruh terhadap motivasi interinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. AM Cargo?
6. Bagaimana motivasi interinsik mampu memediasi pengaruh sistem kompensasi berbasis prestasi terhadap kinerja karyawan pada PT. AM Cargo?
7. Bagaimana motivasi interinsik mampu memediasi pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. AM Cargo?

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka dapat diketahui tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis apakah kompensasi berbasis prestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. AM Cargo.
2. Untuk menganalisis apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. AM Cargo.
3. Untuk menganalisis apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. AM Cargo.
4. Untuk menganalisis apakah kompensasi berbasis prestasi berpengaruh terhadap motivasi interinsik pada PT. AM Cargo.
5. Untuk menganalisis apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap motivasi interinsik pada PT. AM Cargo.
6. Untuk menganalisis apakah motivasi interinsik mampu memediasi pengaruh sistem kompensasi berbasis prestasi terhadap kinerja karyawan pada PT. AM Cargo.

7. Untuk menganalisis apakah motivasi intrinsik mampu memediasi pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. AM Cargo.

1.5 Batasan Penelitian

Berdasarkan pada identifikasi masalah di atas, agar penelitian lebih terfokus dan tidak meluas dari pembahasan dimaksudkan, maka tesis ini membataskan ruang lingkup penelitian pada Pengaruh Sistem Kompensasi Berbasis Prestasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Mediasi Industri Forwarding (Studi Pada Karyawan PT. AM Cargo).

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu secara teoritis dan secara praktis yaitu:

1.6.1 Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kompensasi berbasis prestasi, loyalitas kerja, kinerja karyawan dan motivasi intrinsik. Selain itu dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.

1.6.2 Secara Praktis

- a) Bagi peneliti, penelitian ini digunakan sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen di Universitas YARSI dan untuk menambah pengetahuan dalam memahami manajemen sumber daya manusia, khususnya menyangkut kinerja karyawan. Penelitian ini dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori-teori yang sudah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan, salah satunya memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi oleh suatu organisasi.
- b) Bagi PT. AM Cargo, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan oleh PT. AM Cargo dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kompensasi berbasis prestasi dalam upaya peningkatan loyalitas karyawan yang didasari motivasi intrinsik. Selain itu penelitian ini juga dapat digunakan sebagai tolak

ukur kompensasi dan loyalitas kerja untuk memberikan dorongan karyawan dalam bekerja lebih baik, sehingga tujuan PT. AM Cargo dapat tercapai.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disesuaikan dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh Program Studi Magister Manajemen Universitas Yarsi, yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang penelitian, rumusan masalah yang diteliti, tujuan penelitian, batasan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESA PENELITIAN

Bab ini menguraikan kajian teori sebagai telaah pustaka dalam menganalisis masalah pokok yang telah dikemukakan, penelitian terdahulu, hipotesa penelitian dan kerangka pikir. Kajian teori berisikan tentang teori kompensasi berbasis prestasi, teori loyalitas karyawan, teori kinerja karyawan dan teori motivasi intrinsik.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian skripsi ini. Metode penelitian berisi tentang jenis penelitian, waktu dan lokasi penelitian, konsep, definisi operasional variable dan skala pengukuran, populasi dan sampel, sumber data, Teknik pengumpulan data, uji validitas dan realibilitas serta analisis data. Hal ini mempermudah penulis dalam pelaksanaan penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat analisis data yang membahas tentang deskripsi obyek penelitian dan analisis data. Bab ini juga membahas tentang hasil penelitian yang dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab menjelaskan tentang Kesimpulan dan saran yang diberikan oleh penulis yang diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. AM Cargo di masa yang akan datang.