

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah organisasi. Dalam berjalannya suatu organisasi, peran manusia sangatlah penting dan tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi. Peran dan pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat dijelaskan karena semua potensi sumber daya yang dimiliki oleh manusia dapat digunakan untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Didalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur kekuatan yang penting bagi organisasi. Tanpa peran manusia organisasi tidak akan berjalan walaupun terdapat berbagai faktor yang dibutuhkan didalamnya. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu berjalannya suatu organisasi, sehingga prestasi organisasi tidak terlepas dari prestasi setiap individu yang ada didalamnya, kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil kerja karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan seperti standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama.

Kinerja karyawan merupakan keberhasilan yang dicapai dari kemampuan diri seseorang yang berupa kualitas dan kuantitas dalam organisasi. Kinerja ini dapat berupa dari keberhasilan diri sendiri maupun organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu dari hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan setiap tugas – tugasnya untuk capaian kinerjanya. Karyawan akan bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula dan karyawan akan merasa dirinya terikat dengan nilai – nilai organisasi yang ada maka karyawan akan senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya akan semakin meningkat (Scholichah, 2016).

Pentingnya kinerja karyawan merupakan proses suatu kualitas untuk menilai kinerja karyawan dan juga memahami kemampuan para karyawan agar bisa melakukan pengembangan diri yang lebih baik lagi untuk melihat sejauh mana penilaian kinerja dilakukan untuk mencapai mengevaluasi kemampuan, menilai pencapaian kinerja, dan juga perkembangan karyawan. setiap organisasi akan

selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan. karena kinerja sangat penting bagi organisasi, kinerja yang tinggi akan mengurangi karyawan yang malas bekerja dan akan meningkatkan kualitas kerja yang baik.

Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan ialah kompensasi. kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi yang diterima oleh karyawan merupakan cermin dari apa yang telah mereka berikan atau kerjakan kepada perusahaan. Dengan memberikan kompensasi, perusahaan menginginkan para karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang akan memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tercermin dalam produktivitas perusahaan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran, dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi berupa imbalan (Handoko, 2014).

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan tidak lepas dari tingkat kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja seorang karyawan mempunyai ikatan erat terhadap kompensasi yang mereka terima. Disiplin kerja karyawan akan terganggu jika perusahaan tidak memperhatikan secara mendalam perihal kompensasi. Penguatan disiplin kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap kompensasi yang didapat dan juga sebaliknya. Sebab kedisiplinan kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kurangnya disiplin kerja karyawan akan menjadikan hasil kerja dan operasional perusahaan menjadi terganggu (Sastrohadiwiryo, 2015).

Menurut Hasibuan (2014) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan fungsi terpenting dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, karena semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula pencapaian prestasi kerjanya, keberhasilan disiplin kerja dapat dicerminkan melalui besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas dan beban kerja yang diberikan

kepadanya. Selain itu disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati, menghormati, serta melaksanakan segala bentuk aturan dan norma yang ditetapkan oleh perusahaan baik secara tertulis maupun secara tidak tertulis, sebagai pendorong semangat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan utama dari penerapan disiplin kerja adalah untuk menjaga keberlangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan, visi serta misi perusahaan untuk kedepannya. Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku individu yang mengikuti aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Motivasi kerja sebagai bentuk dorongan kepada karyawan untuk memacu kinerjanya juga menjadi hal penting dalam upaya pencapaian kinerja perusahaan secara maksimal. Seperti halnya teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Mukhtar (2018) bahwa pada setiap individu manusia terdiri atas 5 (lima) kebutuhan dasar yaitu; kebutuhan fisiologis, sosial, rasa aman, aktualisasi diri, serta penghargaan.

Menurut Hasibuan (2006) berpendapat bahwa motivasi kerja sebagai hal penting karena merupakan perihwal yang menyebabkan, menyalurkan, serta mendukung perilaku manusia untuk giat dan antusias dalam mencapai hasil yang maksimal dari tindakannya. Selain itu motivasi kerja dapat diartikan sebagai pemberian tenaga penggerak yang menciptakan semangat kerja, gotong royong, bekerja secara efektif dan terpadu untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Motivasi kerja adalah kemauan seseorang untuk bekerja karena adanya dorongan dari dalam diri seseorang sebagai akibat dari integrasi kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan sosial (Mulyadi & Syafitri, 2015). Motivasi kerja juga dapat dikatakan sebagai dasar utama seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. baik bersifat ekonomi, sosial, dan berbagai kebutuhan hidup lainnya. Dalam pemberian motivasi kerja yang kuat dari perusahaan kepada karyawan akan mempengaruhi kinerjanya. maka dari itu dengan adanya motivasi kerja, karyawan akan bekerja lebih keras dalam menyelesaikan pekerjaannya. Meskipun karyawan memiliki kemampuan operasional yang kuat namun jika mereka tidak memiliki motivasi atau semangat dalam bekerja, maka hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan

memuaskan dan Sebaliknya.serta dengan adanya motivasi kerja yang rendah karyawan tidak memiliki semangat dalam bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam penyelesaian pekerjaannya (Wijaya & Supriyanto, 2019).

PT. Indah Cargo Logistik Jambi merupakan salah satu perusahaan yang melakukan kegiatan jasa pengiriman barang. perusahaan ini akan memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen dengan melakukan pengiriman barang tepat waktu dan terpercaya hingga barang tiba dalam kondisi baik dan utuh. untuk melihat kinerja organisasi PT.Indah Cargo Logistik Jambi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 : Kinerja pada PT.Indah Cargo Logistik Jambi 2019-2023

No.	Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian (%)
1.	2019	16.000	15.217	95,11%
2.	2020	20.000	17.349	86,75%
3.	2021	18.000	15.250	84,72%
4.	2022	18.000	14.404	80,02%
5	2023	19.000	16.515	86,92%
Rata – Rata (%)				86,70%

Sumber: PT.Indah Cargo Logistik Jambi, Januari 2024

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa selama periode tahun 2019-2023 jumlah resi barang yang terealisasi atau yang telah dikirimkan oleh PT. Indah Cargo Logistik Jambi sendiri masih belum mencapai target atau masih belum optimal dikarenakan adanya kegiatan yang belum mencapai 100% yang disebabkan masih banyaknya resi barang yang ditolak oleh pelanggan yang mengharuskan resi barang tersebut diretur kembali kepusat penyortiran barang. Hal inilah yang membuat kinerja organisasi diperusahaan ini tidak stabil dan terjadinya penurunan pencapaian ditiap tahunnya. Dalam menyikapi situasi ini, agar perusahaan tercapai kinerjanya, manajemen memerlukan kerja sama tim yang solid dan memerlukan karyawan yang sigap dalam menyikapi situasi ini dari setiap divisi perusahaan dan kinerja yang optimal dari setiap karyawan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Untuk memperkuat data kinerja diatas, berikut penulis melakukan survey pada tanggal 25 Oktober 2023 pada 10 orang karyawan pada PT.Indah Cargo Logistik Jambi, dengan dimensi kualitas,kuantitas,tanggung jawab, dan pelaksanaan tugas. Berikut ini tabel kinerja karyawan berdasarkan hasil kuesioner pendahuluan yang diajukan pada PT.Indah Cargo Logistik Jambi:

Tabel 1.2 : Data Survei Kinerja Karyawan PT.Indah Cargo Logistik Jambi 2023

No	Pernyataan Kinerja Karyawan	Pendapat Responden					Jumlah (orang)
		STS	TS	CS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Kualitas Kerja							
1	Karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja organisasi	0	2	1	3	4	10
Kuantitas Kerja							
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan organisasi	0	4	2	3	1	10
Tanggung Jawab							
3	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggang waktu yang telah ditentukan	0	3	1	4	2	10
Pelaksanaan Tugas							
4	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan	0	6	0	3	1	10
Jumlah		0	15	4	13	8	40
Persentase		0	37,5%	10%	32,5%	20%	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Pada tabel 1.2 berdasarkan hasil survey awal menunjukkan bahwa dari 10 orang karyawan PT. Indah Cargo Logistik Jambi masih ada yang menyatakan

tidak setuju dengan persentase 37,5% atas pernyataan kinerja karyawan pada tahun 2023. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan diduga masih belum optimal, dikarenakan masih rendahnya tanggapan positif karyawan terhadap kinerja di PT. Indah Cargo Logistik Jambi. Sehingga penulis tertarik untuk mengetahui dan menggali lebih dalam terkait gambaran kinerja karyawan di PT. Indah Cargo Logistik Jambi sehingga untuk kedepannya dapat dijadikan masukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

**Tabel 1.3 : Gaji yang dibayarkan pada PT.Indah Cargo Logistik Jambi
Tahun 2019 - 2023**

Tahun	Gaji Rata – Rata Karyawan	Rata – Rata Insentif Karyawan
2019	Rp 3.000.000/bln	Rp 200.000/bln
2020	Rp 3.000.000/bln	Rp 300.000/bln
2021	Rp 3.000.000/bln	Rp 500.000/bln
2022	Rp 3.000.000/bln	Rp 500.000/bln
2023	Rp 3.000.000/bln	Rp 500.000/bln

Sumber: PT.Indah Cargo Logistik Jambi, Januari 2024

Pada tabel 1.3 terlihat bahwa gaji yang dibayarkan pada PT. Indah Cargo Logistik Jambi merupakan gaji yang diterima oleh para karyawan disetiap bulannya. Gaji yang diterima oleh para karyawan tersebut terbilang cukup tinggi bila dibandingkan dengan UMR Provinsi Jambi pada tahun tersebut yang mana Dewan Pengupahan Provinsi Jambi menetapkan UMR Provinsi Jambi sebesar Rp.2.943.033. Penetapan UMR mengacu pada permenaker Nomor 18 Tahun 2023 tentang upah minimum provinsi. Pada tabel tersebut juga menunjukkan bahwa rata – rata insentif yang diterima karyawan disetiap tahunnya meningkat, rata – rata insentif yang diberikan perusahaan tersebut merupakan upah karyawan sesuai dengan tingkat prestasi atau pencapaian kerja karyawan.

Untuk melihat gambaran disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan melalui rekapitulasi absensi karyawan PT.Indah Cargo Logistik Jambi seperti tabel berikut:

**Tabel 1.4 : Rekapitulasi Absensi Karyawan PT.Indah Cargo Logistik
Jambi Tahun 2022**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Hari karyawan bekerja	Jumlah hari absen Karyawan	TA (%)
Jan	54	31	1.674	20	1,19%
Feb	54	28	1.512	25	1,65%
Mar	54	31	1.674	20	1,19%
Apr	54	30	1.620	18	1,11%
Mei	54	31	1.674	23	1,37%
Jun	54	30	1.620	20	1,23%
Jul	54	31	1.674	23	1,37%
Aug	54	31	1.674	21	1,25%
Sep	54	30	1.620	23	1,41%
Okt	54	31	1.674	19	1,13%
Nov	54	30	1.620	22	1,35%
Des	54	31	1.674	23	1,37%
RATA – RATA					1,30%

Sumber: PT.Indah Cargo Logistik Jambi, 2023

Pada tabel 1.4 terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan PT.Indah Cargo Logistik Jambi dari bulan Januari hingga Desember 2022 di setiap bulannya masih ada karyawan yang tidak hadir pada hari kerja berlangsung. Tingkat ketidakhadiran karyawan memiliki rata-rata 1,30% dengan tingkat ketidakhadiran karyawan tertinggi pada bulan Februari yaitu 1,65%. hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih kurang disiplin dalam menjalankan setiap tugas-tugasnya. berdasarkan pengamatan peneliti karyawan juga sering keluar pada saat jam kerja berlangsung tanpa sepengetahuan dan tanpa meminta izin langsung keatasan. Hal inilah salah satunya yang menyebabkan banyaknya pekerjaan menjadi tertunda. Disamping disiplin yang harus ditaati karyawan juga harus menunjukkan semangat kerja (motivasi kerja) dalam menjalankan setiap tugas-tugasnya.

Adapun motivasi kerja merupakan semangat kerja karyawan dengan penuh tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaannya sehingga bisa menghasilkan kerja yang lebih baik, untuk melihat semangat kerja (motivasi kerja) berikut penulis melakukan survey pada tanggal 25 Oktober 2023 pada 10 orang karyawan pada PT.Indah Cargo Logistik Jambi. Berikut ini tabel motivasi kerja berdasarkan hasil kuesioner pendahuluan yang diajukan pada PT.Indah Cargo Logistik Jambi:

**Tabel 1.5: Data Survei Motivasi Kerja Karyawan PT.Indah Cargo Logistik
Jambi 2023**

No	Pernyataan Motivasi Kerja Karyawan	Pendapat Responden					Jumlah (orang)
		STS	TS	CS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Kebutuhan Fisiologis							
1	Perusahaan dalam memberikan pangan sudah memenuhi kebutuhan fisiologis karyawan	0	4	3	1	2	10
Kebutuhan Rasa Aman							
2	Lingkungan kerja saya terasa aman dan nyaman	0	3	3	2	2	10
Kebutuhan Sosial							
3	Lingkungan kerja saya memiliki rasa kekeluargaan	0	2	4	2	2	10
Kebutuhan Penghargaan							
4	Perusahaan memberikan reward dan pujian atas prestasi kerja karyawan	0	4	2	3	1	10
Kebutuhan Aktualisasi Diri							
5	Saya semangat dalam bekerja sebagai pengembangan potensi diri	0	4	3	2	1	10
Jumlah		0	17	15	10	8	50
Persentase		0	34%	30%	20%	16%	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Pada tabel 1.5 berdasarkan hasil survey awal menunjukkan bahwa dari 10 orang karyawan PT. Indah Cargo Logistik Jambi masih ada yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 34% atas pernyataan motivasi kerja karyawan pada tahun 2023. Hal ini menggambarkan bahwa dalam pemberian motivasi kerja karyawan diperusahaan tersebut diduga masih belum optimal, dikarenakan masih rendahnya tanggapan positif karyawan terhadap pemberian motivasi kerja karyawan di PT. Indah Cargo Logistik Jambi. Sehingga penulis tertarik untuk mengetahui dan menggali lebih dalam terkait bagaimana perusahaan tersebut dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawannya. sehingga untuk kedepannya dapat dijadikan masukan perusahaan dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawannya.

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan

diperusahaan tersebut. Oleh karena itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Indah Cargo Logistik Jambi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan data kinerja diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Indah Cargo Logistik Jambi dengan asumsi bahwa tingkat kinerja karyawan masih belum optimal atau masih belum mencapai target 100% dikarenakan pada capaian kinerja karyawan ditiap tahunnya terjadi penurunan yang disebabkan realisasi pengiriman barang belum sepenuhnya mencapai target yang telah ditentukan dan pada survey awal kinerja karyawan masih ada yang memilih jawaban tidak setuju. Kemudian pada kompensasi gaji yang diterima karyawan terbilang cukup tinggi dibandingkan dengan UMR Provinsi Jambi pada tahun tersebut. Selain itu, pada disiplin kerja data rekapitulasi absensi karyawan PT. Indah Cargo Logistik Jambi tahun 2022 dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak hadir dengan angka paling tinggi mencapai 1,65% dibulan Februari 2022. Begitu juga mengenai motivasi kerja karyawan pada survey awal menunjukkan bahwa masih belum optimal dikarenakan masih rendahnya tanggapan positif karyawan dalam pemberian motivasi kerja sehingga masih banyak yang menjawab tidak setuju pada pernyataan tersebut.

Berdasarkan masalah dan fenomena diatas, kinerja karyawan yang belum optimal dapat berpengaruh dalam keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai kinerja yang optimal. Salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan selalu memperhatikan dalam pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang karyawan berikan untuk perusahaan dengan begitu karyawan akan termotivasi untuk melakukan kinerja yang optimal selain itu dengan pemberian motivasi kerja kepada karyawan akan meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan yang pada akhirnya akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Maka berdasarkan pernyataan diatas, yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kinerja karyawan, kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja pada PT.Indah Cargo Logistik Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Indah Cargo Logistik Jambi ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Indah Cargo Logistik Jambi ?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja PT.Indah Cargo Logistik Jambi ?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja PT.Indah Cargo Logistik Jambi ?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Indah Cargo Logistik Jambi ?
7. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT.Indah Cargo Logistik Jambi ?
8. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT.Indah Cargo Logistik Jambi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT.Indah Cargo Logistik Jambi. Tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan, kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja pada PT.Indah Cargo Logistik Jambi
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Indah Cargo Logistik Jambi
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Indah Cargo Logistik Jambi
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja PT.Indah Cargo Logistik Jambi
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja PT.Indah Cargo Logistik Jambi

6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Indah Cargo Logistik Jambi
7. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT.Indah Cargo Logistik Jambi
8. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT.Indah Cargo Logistik Jambi

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Penulis berharap penulisan ini dapat menambah pengalaman, wawasan dan pengetahuan serta dapat mengaplikasikan tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT.Indah Cargo Logistik Jambi.

2. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan untuk dapat digunakan sebagai pembandingan bagi pembaca yang ingin melaksanakan penelitian yang lebih mendalam dibidang sumber daya manusia dengan masalah yang terkait kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

3. Bagi perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan dalam menerapkan langkah selanjutnya untuk meningkatkan kinerja para karyawan pada PT. Indah Cargo Logistik Jambi, terutama terhadap pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja.