

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kondisi perkembangan zaman yang terus mengalami perkembangan pesat dari hari ke hari, menciptakan persaingan yang ketat dalam dunia bisnis. Persaingan ini telah membuat banyak perusahaan berlomba - lomba meningkatkan daya saingnya guna untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi perusahaan itu sendiri. Salah satu cara untuk meningkatkan daya saing bersumber dari karyawan dalam perusahaan.

Karyawan merupakan point penting bagi kesuksesan dan kemajuan perusahaan, memiliki karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik adalah harapan setiap perusahaan, terutama bagi Primkop TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan yang merupakan usaha penyedia jasa angkut barang di Pelabuhan Belawan dan telah membuka banyak peluang kerja terutama bagi Masyarakat Belawan, juga sangat mengharapkan para pekerjanya, menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, *kuantitas*, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016). Dan ternyata kondisi kinerja di Primkop TKBM masih perlu diperbaiki. Berdasarkan wawancara pada tanggal 20 November 2023 oleh salah satu pemimpin Primkop TKBM mengatakan bahwa terdapat permasalahan terhadap kinerja karyawan, di mana terjadinya penurunan kinerja melalui absensi yang meningkat dimulai dari bulan Agustus 2023 hingga Oktober 2023.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Primkop TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan Agustus – Oktober 2023

Bulan	Tahun	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya	Absensi Karyawan	hadir	Presentase
Agustus	2023	700	27	18.900	600	18.300	3,2
September	2023	700	27	18.900	700	18.200	3,7
Oktober	2023	700	26	18.200	650	17.550	3,6

(Sumber : Primkop TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan)

Data di atas merupakan data rekap absensi para tenaga kerja Primkop TKBM, dimana terlihat terjadinya peningkatan absensi. Dari 700 karyawan pada bulan Agustus, September, Oktober tahun 2023 mengalami peningkatan, pada bulan Agustus 2023 jumlah absensi 600 (3,2%), bulan September 2023 jumlah absensi 700 (3,7%), bulan Oktober 2023 jumlah absensi 650 (3,6%). tingkat absensi Primkop TKBM memiliki tingkat rata – rata 3,5 %.

Jika hal ini terus terjadi kedepannya maka dapat mempengaruhi hasil kerja yang akan mengalami penurunan kinerja, oleh karena itu adanya teguran yang diberikan kepada para tenaga kerja dan sesuai peraturan Primkop TKBM, selalu melakukan RAT (Rapat Anggota Tahunan) setelah mengadakan RAT Primkop TKBM sudah menambahkan peraturan tentang kepegawaian, setelah ada peraturan tersebut beberapa tenaga kerja mulai memperbaiki ketidak disiplinannya walaupun belum 100% dan masih ada juga yang melanggar peraturan tersebut.

Selain hal dalam proses kegiatan bongkar muat barang yang masuk, dimana kegiatan bongkar muat kapal masih mau mengalami keterlambatan, tidak sesuai target yang ditetapkan. Berikut data kegiatan bongkar muat kapal.

Tabel 1.2 Data Penetapan Pelayanan Kapal Dan Barang Yang Mengalami Keterlambatan Pengerjaan Tanggal 23 September/ 01 Oktober 2023

No	Nama Kapal	Tiba/Eta	Dari S/D Tanggal		B/M	Jumlah	Komodit
			Tambat	Tanggal			
A UJUNG BARU							
1	Mt. Stolt Effort	17/09/2023 15:30	24/09/2023 15:00	26/09/2023 03:00	Muat	4,000 MT	POP
2	Mt. Oriental Eos	17/09/2023 17:42	24/09/2023 15:00	26/09/2023 03:00	Muat	8,000 MT	POP
3	Mv. Basic Explorer	30/11/2023 15:30	01/11/2023 23:30	07/11/2023 23:00	Muat	42,500 MT	PKE
B CITRA							

4	Tb. Garuda Persada	08/10/2023 07.00	31/10/2023 16:00	31/10/2023 22:00	Muat -	Pengisian Air Tawar
---	--------------------------	---------------------	---------------------	---------------------	-----------	------------------------

(Sumber : Primkop TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan)

Data diatas ini merupakan data kapal yang mengalami keterlambatan pengerjaan 1-2 hari, hal ini disebabkan kurangnya kerja sama, tanggung jawab kerja yang menurun dalam penyelesaian tugas bagi para karyawan di dalam mengawasi dan kegiatan bongkar muat barang, yang mengalami kendala penyusunan, cuaca, kondisi tempat dan alat, membuat kinerja mengalami penurunan.

Dan untuk memperkuat hasil penelitian, penulis juga melakukan observasi di tanggal 24 september dan 20 oktober di Primkop TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan dimana adanya penurunan kinerja. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang muncul dimana para buruh yang susah menjumpai karyawan karena jam masuk mereka yang tidak tepat, kehadiran, serta tumpukan berkas pekerjaan yang banyak diata meja hal ini sejalan dengan keempat indikator yang ada yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas.

Kinerja yang menurun ini dapat disebabkan kurangnya kemampuan perusahaan memberikan hak – hak dan kesejahteraan bagi karyawannya. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung (Enny, 2019). Kompensasi juga dikatakan sebagai daya tarik terhadap peningkatan kinerja, karena upah yang semakin baik akan menghasilkan kinerja yang semakin baik pula.

Tabel 1.3 Pemberian Kompensasi

No	Kompensasi	Jumlah Penerima
1	Mendapatkan Rumah	3.800 Pekerja
2	Belum Mendapatkan Rumah	200 Pekerja
3	Mendapatkan BPJS	4.000 Pekerja
4	Belum Mendapatkan BPJS	-
5	Seragam Kerja	4.000 Pekerja

(Sumber : Primkop TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan)

Data di atas merupakan data pemberian kompensasi Primkop TKBM Belawan kepada seluruh tenaga kerjanya. Jumlah tenaga kerja Primkop TKBM ada sebanyak 4.000 orang tenaga kerja secara keseluruhan, dengan jumlah tenaga kerja sebanyak itu, Primkop TKBM sudah mampu memberikan kompensasi *non finansial* dengan baik. Melalui data di atas pemberian kompensasi *non finansial* yang mendapatkan rumah sebanyak 3.800 tenaga kerja (95%), yang belum mendapatkan rumah 200 tenaga kerja (5%), penerima BPJS 4.000 tenaga kerja (100%), penerima seragam kerja 4.000 tenaga kerja (100%).

Terjelaskan bahwa perusahaan telah mampu memberikan *kompensasi non finansial* secara baik dan merata walau masih ada kekurangan yang belum mendapat karena pemberian dilakukan secara bertahap. Jika data di atas menjelaskan pemberian kompensasi *non finansial* baik dan sudah dapat dikatakan merata maka berbeda dengan wawancara di bawah ini walaupun upah yang diberikan sesuai tetapi ada sedikit permasalahan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan penulis pada tanggal 24 September 2023 dengan salah satu pemimpin Primkop TKBM mengatakan bahwa jika permasalahannya hanya sekitar keterlambatan pembayaran upah, yang disebabkan perusahaan penyewa jasa yang terlambat melakukan pembayaran atas jasa yang telah dipakai, selebihnya tidak ada permasalahan didalam upah yang diterima karyawan.

Pada kasus di atas sebaiknya pihak Primkop TKBM membuat peraturan yang ketat kepada pihak perusahaan penyewa jasa agar pembayaran dilakukan tepat waktu. Hal ini lah yang mendasari terjadinya penurunan kinerja pada para tenaga kerja Primkop TKBM, karena terjadinya keterlambatan pembayaran upah, dan salah satu indikator kompensasi adalah upah, jika upah mengalami keterlambatan maka kinerja dapat menurun. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Aditya Trisna et al., 2021) sedangkan berbeda dengan penelitian sebelumnya bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Wandi et al., 2021).

Setelah kompensasi motivasi pun menjadi salah satu pendorong kinerja para tenaga kerja kearah yang lebih baik. Motivasi diambil dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak (Hasibuan, 2013). Motivasi adalah suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya (Soekidjo Notoatmodjo, 2015). Dalam dunia kerja motivasi terbagi menjadi dua bentuk motivasi *intrinsik* dari dalam diri dan motivasi *ekstrinsik* dari luar.

Motivasi benar- benar diperlukan dalam kinerja, jika kita melihat data penurunan kinerja di atas dimana adanya penurunan kinerja yang dialami para tenaga kerja dari mulai absen yang mengalami peningkatan, tanggung jawab kerja dalam penyelesaian tugas yang menurun, bahkan dalam hal ini para tenaga kerja harus diingatkan terus agar pekerjaan diselesaikan tepat waktu, hal ini disebabkan kurangnya motivasi yang diberikan Primkop TKBM kepada para tenaganya, motivasi yang semakin baik diberikan akan menghasilkan hasil kerja yang semakin baik juga. Salah satu indikator motivasi adalah balas jasa dan kondisi balas jasa Primkop TKBM dalam pemberian upah masih mau terlambat melakukan pembayaran, kondisi kerja yang perlu mengalami peningkatan dalam hal keamanan dan keselamatan kerja karena hal inilah yang menjadi faktor penurunan kinerja di atas. Selain itu masih kurangnya dukungan serta pengarahan yang tegah kepada para tenaga kerja.

Sebaiknya dalam hal ini pihak Primkop TKBM memberikan dorongan motivasi yang kuat kepada para tenaga kerjanya dan memperbaiki kondisi yang ada. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya bahwa motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Aditya Trisna et al., 2021) sedangkan berbeda dengan penelitian sebelumnya bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Adha Nur Risky et al., 2019).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya. (Nitisemito dalam Nuraini, 2013). Lingkungan adalah "*Work environment can be anything that exists around the employee and can affect how he performs his duties*". Maksud dari pernyataan tersebut adalah segala hal dan kondisi yang berada di sekitar karyawan dapat dikatakan lingkungan kerja karena dapat memberikan pengaruh terhadap jalannya kerja terutama hasil kerja (Al Omari dan Okasheh, 2017).

Lingkungan kerja Primkop TKBM memiliki kondisi lingkungan yang bersih, rapi, penerangan cahaya yang baik, kondisi kantin yang baik bahkan perlengkapan fasilitas lainnya yang dikatakan sudah cukup sangat baik. Adanya permasalahan hubungan kerja sama sesuai dengan pernyataan di atas disebabkan lingkungan kerjanya yang dapat belum dikatakan benar – benar baik, dalam hal penyebab kurangnya kerja sama karena rata – rata para pekerja Primkop TKBM juga memiliki pekerjaan lain diluar sana yang menyebabkan mereka susah menjalin hubungan kerja sama yang baik dalam pengerjaan tugas hal ini sejalan dengan indikator lingkungan kerja yaitu hubungan antara karyawan dan koununikasi.

Selain itu adanya kondisi keamanan dan keselamatan kerja yang masih perlu diperbaiki, oleh karena itu Primkop TKBM perlu melakukan evaluasi kembali tentang peningkatan lingkungan kerja agar lebih baik lagi. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Aditya Trisna et al., 2021) sedangkan berbeda dengan penelitian sebelumnya bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Warongan Brenda U.C. at al., 2022).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini, dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Primkop TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan”** agar mengetahui secara jelas pengaruh setiap variabel X terhadap Y

1.2. Rumusan Masalah

Permasalahan yang terdapat pada latar belakang, fenomena dan research gap di atas, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada Primkop TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan terhadap kinerja karyawan dan juga terdapat *inkonsisten* hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga muncul pertanyaan pada penelitian ini antara lain :

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Primkop TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan ?

2. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Primkop TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Primkop TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan ?
4. Apakah kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama - sama terhadap kinerja Karyawan Primkop TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan ?

1.3. Ruang Lingkup

Ruang lingkup sebagai batasan dalam melaksanakan penelitian dibuat agar pembahasan penelitian ini lebih terarah dan mampu menjawab seluruh pertanyaan atas rumusan masalah di atas, ruang lingkungnya antara lain :

- A. Variabel Dependen (Y) : Kinerja Karyawan
- B. Variabel Independen (X) : Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3)
- C. Objek Penelitian : Karyawan (Tenaga Kerja) Primkop TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan
- D. Tahun Terbit : 2023- 2024

1.4. Tujuan

Berdasarkan pada rumusan masalah yang terdapat di atas maka tujuan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja Karyawan Primkop TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan Primkop TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Primkop TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Primkop TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan.

1.5. Manfaat

Manfaat penelitian ini untuk melihat bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Primkop TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan antara lain :

1. Secara Teoritis.

Secara teoritis diharapkan hasil penelitian ini menjadi sumber penambah pengetahuan serta sumber referensi tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis.

Secara praktis diharapkan penelitian ini dapat menjadi :

A. Bagi peneliti

Menjadi penambah ilmu dan pengetahuan tentang ilmu ekonomi manajemen serta memberikan pemahaman yang lebih lagi pada bidang sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Bagi Perusahaan

Menjadi sumber masukan kepada Primkop TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan terhadap masalah – masalah yang ada di dalam perusahaan yang dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat menjadi semakin baik.

C. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Menjadi referensi bagi para peneliti selanjutnya bahkan dapat dikembangkan lagi oleh peneliti selanjutnya untuk hasil penelitian yang lebih baik lagi.

1.6. Originalitas Penelitian (Optional untuk Proyek)

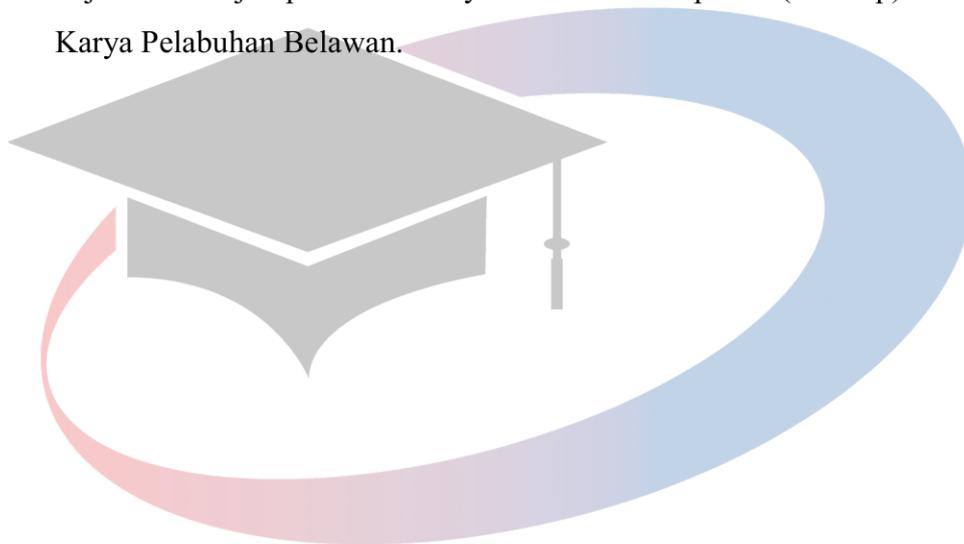
Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri Maimunah Selandra, Resista Vikaliana dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan *Ekspedisi*.” Adapun perbedaan di dalam penelitian sebelumnya dengan penelitian ini, antara lain :

1. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel kompensasi dan motivasi.

Sedangkan penelitian ini menambahkan satu variabel lagi sebagai variabel independen yaitu lingkungan kerja, alasan peneliti tertarik menambahkan

lingkungan kerja karena terdapat permasalahan dalam latar belakang yaitu kondisi keamanan dan keselamatan selama bekerja masih perlu diperbaiki untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Objek dan subjek penelitian yang digunakan berbeda, jika pada penelitian sebelumnya menggunakan objek dan subjek penelitian Karyawan Pada Perusahaan *Ekspedisi* maka berbeda dengan penelitian ini yang menggunakan objek dan subjek penelitian karyawan Primer Koperasi (Pimkop) TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan.



UNIVERSITAS MIKROSKIL