

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era globalisasi ini, menunjukkan kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan salah satunya pertumbuhan industri logistik, terutama pelaku jasa kurir dan layanan ekspedisi. Tidak hanya pengangkutan/pengiriman di dalam negeri saja bahkan di era globalisasi ini pertumbuhan pengiriman barang dari negara satu ke negara lainnya pun meningkat. Hal ini terlihat dari banyaknya jumlah perusahaan yang melebarkan sayap di bidang pengiriman barang domestik maupun internasional. Pada saat melakukan pengangkutan/pengiriman barang itu terjadi hukum antara pengirim dan pengangkut yang sebelumnya kedua belah pihak pengirim dan pengangkut sudah melakukan perjanjian terlebih dahulu. Perjanjian adalah peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain dan atau dimana dua belah pihak tersebut saling berjanji untuk melaksanakan tiga hal, maka dari perjanjian itu timbulah hubungan hukum diantara dua belah pihak. Perjanjian diatur dalam pasal 1313 KUHP perdata sedangkan perjanjian pengangkutan/pengiriman barang ialah hubungan timbal balik antara kedua belah pihak baik pengangkut yang mengikatkan dirinya untuk menyelenggarakan pengangkutan/pengiriman barang dari dan ketempat tujuan tertentu, dan pengirim barang yang membayar biaya atau ongkos angkutan sebagaimana telah disepakati dan disetujui bersama.

Adanya peningkatan dan pertumbuhan jasa ekspedisi ini mendorong pemain usaha ekspedisi baru untuk memasuki bisnis ini, hal ini membuat persaingan yang

semakin ketat. Di Indonesia saja, terdapat beragam jasa pengiriman barang atau jasa ekspedisi yang memiliki kualitas yang mumpuni dan dengan pelayanan prima, sehingga banyak masyarakat yang memilihnya. Beragam pilihan ini juga memudahkan pengirim barang untuk menentukan jasa ekspedisi sesuai kebutuhan, mungkin dari segi harga, kecepatan pengiriman, kemudahan, maupun faktor lainnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam berkinerja baik bagi perkembangan organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus diperhatikan untuk menjaga eksistensi organisasi.

Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu organisasi maka perlu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk didalamnya meningkatkan kinerja karyawannya. Organisasi menempuh beberapa cara dalam meningkatkan kinerja karyawannya misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah dibekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak organisasi untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah pemberian kompensasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila organisasi mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaiknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawannya. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Selain faktor kompensasi, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan kerja fisik (tata ruang, lingkungan yang bersih, penerangan) serta lingkungan kerja non fisik (suasana kerja, hubungan antar sesama pegawai, hubungan pegawai dan pimpinan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Suatu organisasi atau instansi tidak dapat mencapai tujuannya secara efektif

dan efisien apabila kinerja karyawannya rendah. Oleh sebab itu kinerja karyawan menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan.

Terdapat beberapa perusahaan ekspedisi internasional yang berada di kota Bandung, berikut merupakan data beberapa perusahaan ekspedisi internasional yang berada di kota Bandung menggunakan data *Rating* pada *Google Maps Review*.

**Tabel 1.1**  
**Peringkat Perusahaan Ekspedisi Internasional Di Kota Bandung**  
**Berdasarkan *Google Maps Review***

No.	Nama Perusahaan	<i>Rating</i>	Keterangan
1.	PT. Prima Internasional Cargo Bandung	4.7	<i>Extremely Good</i>
2.	PT. Cakrawala Parcel Express	4.6	<i>Extremely Good</i>
3.	Eletha Cargo	3.2	<i>Good</i>
4.	PT. Sempurna Jasa Kami	2.5	<i>Below Average</i>
5.	PT. Lintas Mandiri Arthaprima	0.0	<i>Extremely Poor</i>

Sumber : *Google Maps Review* (2023)

Berdasarkan pada table 1.1 diatas dapat dilihat bahwa *rating* yang dimiliki oleh PT. Lintas Mandiri Arthaprima mempunyai *rating* yang merupakan terendah diantara perusahaan-perusahaan ekspedisi internasional di Kota Bandung dengan poin *rating* 0.0 yang dikategorikan sebagai *extremely poor*, merupakan hasil dari akumulasi ulasan dari pelanggan secara *public* mengenai pengalaman mereka dengan layanan yang mereka dapatkan.

Berikut adalah kategori *rating* pada *Google Maps* sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Kategori *rating* Pada *Google Maps***

No.	<i>Rating</i>	Keterangan
1.	4.1 - 5.0	<i>Extremely Good</i>
2.	3.1 – 4.0	<i>Good</i>
3.	2.1 – 3.0	<i>Below Average</i>
4.	1.1 – 2.0	<i>Poor</i>
5.	0.0 – 1.0	<i>Extremely Poor</i>

Sumber : *Google Maps Review* (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 kategori *rating* pada *google maps* yaitu: *rating* 4.1-5.0 dikategorikan *extremely good*, *rating* 3.1-4.0 dikategorikan *good*, *rating* 2.1-3.0 dikategorikan *below average*, *raing* 1.1-2.0 diaktegorikan *poor*, dan *rating* 0.0-1.0 dikategorikan *extremely poor*.

PT. Lintas Mandiri Arthaprima bersurat izin usaha perdagangan nomor 510/2-CK92/BPPT yang berdiri pada tahun 2006 terletak di provinsi Jawa Barat tepatnya di Kota Bandung yang di pimpin oleh Bapak Ardy fitrianto sebagai presiden direktur saat ini. Perusahaan ini berfokus di bidang impor, penanganan ekspor dan juga operasi logistik dengan tujuan utama untuk membuat proses bisnis klien menjadi efektif dan efisien. PT. Lintas Mandiri Arthaprima memiliki etika kerja yang kuat dan professional. Ini adalah dasar untuk memulai beroperasi di Indonesia. PT. Lintas Mandiri Arthaprima bergandengan tangan dengan group besar di Indonesia dan klien di luar negeri seperti Singapore, China, Ukraina, Hongkong, Amerika, Jepang, Equador, dan Srilanka. Berikut data skala penilaian kinerja karyawan PT. Lintas Mandiri Arthaprima :

**Tabel 1.3**  
**Skala Penilaian Kinerja Karyawan PT. Lintas Mandiri Arthaprima**

<b>Kategori</b>	<b>Persentase</b>	<b>Keterangan</b>
A	91% - 100%	Sangat Baik
B	81% - 90%	Baik
C	61% - 80%	Cukup
D	41% - 60%	Kurang
E	<40%	Kurang Sekali

Sumber: Bagian SDM PT. Lintas Mandiri Arthaprima (2023)

Tabel 1.3 merupakan sistem penilaian kinerja karyawan PT. Lintas Mandiri Arthaprima. Dapat dilihat bahwa persentase 91%-100% dikategorikan sangat baik, persentase 81%-90% dikategorikan sangat baik, persentase 61%-80% dikategorikan sangat cukup, persentase 41%-60% dikategorikan kurang, persentase 0%-40% dikategorikan sangat kurang sekali, Sistem penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui seberapa baik karyawan dalam melakukan tugasnya, dari hasil evaluasi berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Adapun hasil evaluasi kinerja PT. Lintas Mandiri Arthaprima pada tahun 2020-2022, sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Evaluasi Kinerja Karyawan PT. Lintas Mandiri Arthaprima**

<b>Tahun</b>	<b>Nilai Rata-Rata</b>	<b>Bobot</b>
2020	80%	Baik
2021	74%	Cukup
2022	70%	Cukup

Sumber: Bagian SDM PT. Lintas Mandiri Arthaprima (2023)

Dari table 1.4 diatas dapat dilihat mengenai rata-rata prestasi kerja karyawan dari tahun 2020 sampai dengan 2022 mengalami fluktuasi. Penurunan dapat dilihat pada tahun 2020 dengan nilai rata-rata 80% dengan bobot baik, pada tahun selanjutnya yaitu pada tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 74% dengan bobot cukup, pada tahun 2022 kembali mengalami penurunan dengan nilai rata-rata 70% dengan bobot cukup.

Kinerja pada suatu organisasi dapat ditingkatkan dengan menempuh beberapa cara, misalnya dengan pemberian motivasi, disiplin kerja, pemberian kompensasi, budaya organisasi, promosi jabatan, kepemimpinan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Sedarmayanti,2019:299). Maka dari itu peneliti juga melakukan pra survei mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden karyawan pada PT. Lintas Mandiri Arthaprima. Data yang didapatkan peneliti adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Rekapitulasi Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan Pada PT. Lintas Mandiri Arthaprima**

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kinerja Karyawan	Kuantitas Kerja	3	11	7	5	2	92	3,06
	Kualitas Kerja	4	16	6	4	0	110	3,63
	Tanggung Jawab	2	15	9	4	0	105	3,50
	Kerjasama	1	17	7	5	0	106	3,46
	Inisiatif	1	11	11	6	1	95	3,16
Skor Rata-rata Kinerja Karyawan								3,36

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei (2023)

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa dimensi kuantitas kerja memiliki skor rata-rata 3,06 yaitu skor terendah diantara yang lain dan kualitas kerja memiliki skor rata-rata 3,63, dimensi tanggung jawab memiliki skor rata-rata 3,50. Dimensi kerjasama memiliki skor rata-rata 3,46. Dimensi inisiatif memiliki skor terendah kedua dengan skor rata-rata 3,16. Kinerja karyawan secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,36 yang artinya kinerja karyawan mendapatkan nilai skor yang rendah. Mengacu pada kategori kurang baik dimana 3,36 termasuk ke dalam rentang 2,61 sampai 3,40 (Sugiyono, 2019:153). Hal ini dapat dilihat bahwa adanya dua dimensi yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu dimensi kuantitas kerja dengan mendapatkan nilai sebesar 3,06 dan dimensi inisiatif mendapatkan nilai sebesar 3,16.

Peneliti juga melakukan observasi dan wawancara dengan beberapa staf yang ada diperusahaan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kinerja antara lain Belum tercapainya target kerja dari perusahaan, karyawan belum memperlihatkan kompetensinya, karyawan merasa kurang puas mengenai uang operasional yang diberikan perusahaan, Karyawan merasa kurang puas dengan program – program perlindungan seperti asuransi, penerangan dalam ruang kerja kurang memadai karyawan kurang memperhatikan kebersihan, fasilitas yang tersedia kurang memadai.

Untuk Melihat lebih jelas mengenai masalah yang terjadi di PT. Lintas Mandiri Arthaprima melalui variabel-variabel dibawah, maka peneliti menyebarkan kuesioner pra survei yang berisi pernyataan mengenai permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Lintas Mandiri Arthaprima.

Berikut tabel 1.5 adalah yang merupakan hasil pra survei kepada 30 responden mengenai penyebab dari menurunnya kinerja karyawan di PT. Lintas Mandiri Arthaprima:

**Tabel 1.6**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Terkait Faktor – Faktor yang diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Lintas Mandiri Arthaprima**

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Disiplin Kerja	Tugas dan Kewajiban	7	19	4	0	0	123	4,10
	Ketepatan Waktu	11	14	3	2	0	124	4,13
	Ketaatan terhadap aturan	5	17	4	4	0	113	3,76
	Tanggung jawab kerja	9	16	4	1	0	123	4,10
Skor Rata-rata Disiplin Kerja								4,02
Lingkungan Kerja	Fisik	1	13	8	4	5	94	3,13
	Non Fisik	1	15	7	4	3	97	3,23
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								3,18
Kompetensi	Pengetahuan	5	14	9	2	0	112	3,73
	Keterampilan	4	18	8	0	0	116	3,86
	Sikap	4	23	3	0	0	121	4,03
Skor Rata-rata Kompetensi								3,89
Motivasi Kerja	Kebutuhan Fisik	12	15	2	1	0	128	4,26
	Kebutuhan Rasa Aman Dan Keselamatan	8	19	3	0	0	125	4,16
	Kebutuhan Sosial	3	17	8	1	0	109	3,63

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
	Kebutuhan Penghargaan	4	14	7	5	0	107	3,56
	Kebutuhan Perwujudan Diri	9	15	5	1	0	122	4,06
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								3,85
Kompensasi	Gaji	0	11	12	6	1	93	3,10
	Insentif	0	19	8	2	1	105	3,50
	Tunjangan	0	15	12	2	0	100	3,30
	Fasilitas	0	7	13	7	3	84	2,80
Skor Rata-rata Kompensasi								3,21
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei (2023)

Berdasarkan tabel 1.6 yang merupakan hasil kuesioner pra survei dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja dengan 4 dimensinya memiliki skor rata-rata yaitu 4,02. Selanjutnya variabel Kompetensi dengan 3 dimensi memiliki skor rata-rata yaitu 3,89. Variabel motivasi kerja dengan 5 dimensi memiliki skor rata-rata yaitu 3,85. Sedangkan lingkungan kerja dan kompensasi bermasalah di PT. Lintas Mandiri Arthaprina. Pada variabel lingkungan kerja dengan 2 dimensi memperoleh nilai rata-rata 3,34. Kemudian untuk variabel kompensasi dengan 4 dimensi memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,27. Hal ini menunjukkan bahwa dua variabel tersebut bermasalah yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan PT. Lintas Mandiri Arthaprina.

Lingkungan kerja dan kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan kompensasi menjadi pendorong seorang karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang lebih baik,

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas, maka penting untuk dilakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lintas Mandiri Arthaprima”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Lingkungan kerja
  - a. Penerangan yang ada (sinar matahari) di urang kerja kurang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
  - b. Karyawan kurang ikut serta dalam menjaga kebersihan tempat kerja.
  - c. Fasilitas kerja yang tersedia saat ini kurang memadai untuk mendukung aktivitas kerja.
2. Kompensasi
  - a. Karyawan merasa kurang puas menerima uang operasional yang diberikan dari perusahaan.
  - b. Karyawan ,merasa kurang puas demgan adanya program-program perlindungan seperti asuransi jiwa, kesehatan, asuransi tenaga kerja.
  - c. Karyawan kurang mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan.
3. Kinerja karyawan
  - a. Karyawan belum memperlihatkan kompetensi yang sesuai dengan

kebutuhan karyawan.

- b. Belum tercapainya target kerja perusahaan

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan pada latar belakang masalah diatas, maka penulis telah merumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana Lingkungan Kerja pada PT.Lintas Mandiri Arthaprima.
2. Bagaimana Kompensasi Kerja pada PT.Lintas Mandiri Arthaprima.
3. Bagaimana kinerja karyawan Kerja pada PT.Lintas Mandiri Arthaprima.
4. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kerja pada PT.Lintas Mandiri Arthaprima baik secara simultan maupun parsial.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, tujuan penelitian di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Lingkungan Kerja pada PT.Lintas Mandiri Arthaprima.
2. Kompensasi pada PT.Lintas Mandiri Arthaprima.
3. Kinerja Karyawan pada PT.Lintas Mandiri Arthaprima.
4. Besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap

Kinerja Karyawan pada PT.Lintas Mandiri Arthaprima baik secara simultan maupun parsial.

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, selain untuk memperoleh pengetahuan dan penemuan baru peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, serta memberikan informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis. Di bawah ini adalah kegunaan-kegunaan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Penulis berharap agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selamamelakukan proses perkuliahan, serta sebagai bahan tambahan untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan, yang diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

- a. Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang sedang diteliti yaitu lingkungan kerja
- b. Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang sedang diteliti yaitu kompensasi

2. Bagi PT. Lintas Mandiri Arthaprima

- a. Hasil penelitian penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi instansi terkait yang dijadikan sebagai masukan dan menambah referensi mengenai lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sesuatu yang positif bagi kinerja karyawan PT. Lintas Mandiri Arthaprima.

3. Bagi Karyawan/Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi sebagian besar karyawan, yaitu sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.