

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi yang ditandai oleh kemajuan teknologi, keterbukaan informasi, dan meningkatnya intensitas persaingan antarnegara maupun antarperusahaan, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting. SDM merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam menghadapi dinamika global. SDM yang berkualitas tinggi, memiliki keahlian relevan, serta mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis akan menjadi keunggulan kompetitif yang tidak mudah ditiru oleh pihak lain.

Globalisasi menuntut setiap negara, termasuk Indonesia, untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing agar tidak tertinggal dalam kompetisi dunia. Dalam konteks ini, pengembangan SDM menjadi kunci utama yang harus diperhatikan. Selama ini, perhatian terhadap penguatan kualitas SDM sering kali masih kurang optimal, padahal manusia merupakan aset terpenting dalam pembangunan ekonomi maupun organisasi. Tanpa dukungan tenaga kerja yang kompeten dan produktif, perusahaan akan kesulitan menyesuaikan diri dengan perubahan pasar dan perkembangan teknologi yang begitu cepat.

Kemajuan sebuah perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi yang dimilikinya, tetapi juga oleh kemampuan SDM yang mengelola dan memanfaatkannya secara efektif. SDM yang baik memungkinkan perusahaan

bersaing secara sehat dengan kompetitor dalam bidang usahanya. Dalam hal ini, perusahaan dapat diibaratkan sebagai sebuah sistem yang terdiri dari berbagai komponen yang saling bergantung. Jika salah satu bagian mengalami gangguan, maka bagian lain juga akan terdampak. Oleh karena itu, setiap individu dalam perusahaan memiliki tanggung jawab untuk menjalankan tugasnya dengan baik agar keseluruhan sistem dapat berfungsi secara optimal dan harmonis.

Penciptaan SDM yang unggul tidak dapat dilakukan secara instan, melainkan memerlukan perencanaan dan strategi yang matang. Salah satu langkah penting adalah melalui kerja sama tim yang efektif. Kolaborasi antarpegawai, komunikasi yang terbuka, serta koordinasi yang baik antarbagian akan mendorong tercapainya target organisasi secara efisien. SDM harus dilihat sebagai investasi jangka panjang, bukan sekadar faktor produksi.

Kualitas SDM yang baik juga harus diimbangi dengan kuantitas yang memadai agar kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan lancar. Namun demikian, jumlah tenaga kerja yang banyak tidak akan berarti jika tidak disertai dengan kemampuan yang sesuai kebutuhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan rekrutmen dan seleksi secara cermat agar memperoleh pegawai yang kompeten dan sesuai dengan karakteristik pekerjaannya. Setelah itu, proses pelatihan dan pengembangan perlu dilakukan secara berkelanjutan agar pegawai mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi serta perubahan lingkungan kerja.

Dalam jangka panjang, SDM yang berkualitas dan termotivasi akan memberikan kontribusi besar terhadap produktivitas perusahaan. Pegawai yang memiliki kompetensi dan loyalitas tinggi akan lebih mampu memberikan ide,

inovasi, dan solusi yang kreatif dalam menghadapi tantangan bisnis. Inovasi tersebut akan menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi organisasi. Perusahaan yang mampu menciptakan budaya kerja positif dan mengembangkan SDM-nya secara konsisten akan memiliki daya saing yang tinggi serta ketahanan menghadapi perubahan global yang tidak pasti.

Secara keseluruhan, keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada perilaku, sikap, dan kemampuan orang-orang yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan sistem yang saling mempengaruhi antara satu bagian dengan bagian lainnya; apabila salah satu subsistem mengalami masalah, maka kinerja keseluruhan organisasi juga akan terganggu. Oleh karena itu, setiap individu di dalam organisasi memiliki peran dan tanggung jawab penting dalam menjaga keseimbangan sistem tersebut agar tetap berjalan dengan baik.

Motivasi kerja merupakan faktor utama yang mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan, sehingga memiliki pengaruh signifikan terhadap perkembangan perusahaan. Berdasarkan Sari dan Asmendri (2025:43-47), motivasi kerja tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, tetapi juga memperkuat disiplin kerja yang berdampak positif pada performa keseluruhan perusahaan. Dalam perusahaan, motivasi kerja memperkuat rasa tanggung jawab, komitmen, dan semangat sehingga karyawan lebih berdaya saing dan inovatif. Hidayat (2021:6) juga menegaskan bahwa motivasi kerja adalah instrumen penting yang mendorong karyawan untuk menyelaraskan perilakunya dengan visi dan misi organisasi, sehingga dapat menciptakan produktivitas yang berkelanjutan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja yang optimal

menghasilkan perilaku adaptif terhadap perubahan dan inovasi, yang sangat dibutuhkan dalam menghadapi dinamika persaingan bisnis saat ini.

Pengaruh motivasi kerja terhadap perkembangan perusahaan sangat nyata dan signifikan. Karyawan yang termotivasi baik cenderung menunjukkan peningkatan kreativitas, produktivitas, dan loyalitas kepada perusahaan. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas produk atau layanan yang pada akhirnya berkontribusi pada daya saing dan pertumbuhan perusahaan secara berkelanjutan. Motivasi yang terkelola dengan baik juga membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan semangat dalam bekerja.

Kompensasi merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki peranan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan dan perkembangan perusahaan secara keseluruhan. Kompensasi memegang peranan sangat penting dalam keberlangsungan dan perkembangan sebuah perusahaan. Kompensasi tidak hanya sekadar imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan, tetapi juga mencakup penghargaan non-finansial yang mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Suparna dan Jihad (2020:58), kompensasi yang diberikan secara efisien dan adil berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik kompensasi akan mendorong peningkatan kinerja yang berdampak positif pada produktivitas organisasi. Menurut penelitian Setiwan Ilham, Saleh, dan Suriani (2022:62) menegaskan bahwa kompensasi yang tepat waktu, adil, dan sesuai kebutuhan karyawan tidak hanya meningkatkan loyalitas, tetapi juga memacu peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja. Menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial yang dikelola secara profesional dapat memperkuat

kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, sehingga karyawan lebih fokus dan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini berdampak pada kemajuan perusahaan melalui peningkatan kualitas pelayanan, penurunan tingkat absensi, dan pengurangan tingkat turnover karyawan.

Permasalahan kompensasi kerap menjadi tantangan serius dalam pengelolaan sumber daya manusia di berbagai perusahaan. Banyak perusahaan menghadapi kesulitan dalam menentukan skema kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan. Hal ini diperparah oleh ketidaktepatan waktu pembayaran yang dapat mengganggu kestabilan keuangan karyawan dan menurunkan motivasi kerja mereka. Selain itu, ketidakseimbangan antara kompensasi yang diterima dan ekspektasi karyawan sering kali menimbulkan ketidakpuasan dan konflik internal. Perubahan regulasi pemerintah juga menambah kompleksitas pengelolaan kompensasi karena perusahaan harus menyesuaikan kebijakan agar tetap mematuhi aturan yang berlaku sambil menjaga kelangsungan bisnis. Kurangnya transparansi dalam sistem kompensasi juga menjadi masalah yang dapat mengurangi kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Kompensasi memiliki peranan yang sangat penting dalam sektor logistik karena berfungsi sebagai bentuk penghargaan perusahaan atas kontribusi karyawan dalam menjalankan operasional yang kompleks dan menuntut. Pemberian kompensasi tidak hanya mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan karyawan, tetapi juga berdampak langsung pada hasil kerja mereka. Di sektor yang sangat bergantung pada kecepatan, ketepatan, dan koordinasi seperti logistik, kompensasi yang adil dan memadai sangat dibutuhkan agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja secara optimal. Ketika karyawan menerima kompensasi

sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya, mereka akan lebih loyal dan produktif, sehingga membantu perusahaan meningkatkan efisiensi dan daya saingnya di pasar. Oleh karena itu, penting untuk PT Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung mengevaluasi dan mempertimbangkan dampak dari variabel diatas terhadap kinerja karyawan guna memperkuat daya saing perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek fundamental dalam pembentukan organisasi atau perusahaan yang berkualitas. Suatu manajemen yang baik tidak akan mungkin terwujud tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Dalam dunia kerja modern yang penuh tantangan dan kompetisi, MSDM tidak lagi hanya dipandang sebagai pelaksana teknis, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, pengelolaan MSDM harus dilakukan secara optimal, sistematis, dan berkesinambungan agar mampu meningkatkan profesionalisme, produktivitas, serta efektivitas kinerja seluruh komponen organisasi. Setiap perusahaan atau instansi perlu meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan sebagai ukuran keberhasilan dalam menjalankan bisnis apapun, karena semakin tinggi kinerja, semakin tinggi peluang untuk mencapai tujuan perusahaan karena perusahaan mengharapkan karyawannya agar memiliki kinerja yang baik.

Motivasi kerja pada karyawan yang membangun semangat sangat ditentukan guna mendapat kinerja yang baik, meningkatnya kinerja karyawan mewujudkan hasil kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja tidak hanya

meningkatkan aspek kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas pekerjaan yang dilaksanakan, sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan pelanggan dan keberlangsungan operasional perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan mampu beradaptasi dengan tuntutan kerja yang dinamis sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Selain itu, motivasi kerja juga berkaitan erat dengan komitmen karyawan terhadap visi dan misi perusahaan, mendorong mereka untuk berkontribusi secara aktif dan inovatif. Motivasi kerja menjadi penggerak utama yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan kompetitif, yang pada akhirnya meningkatkan daya saing perusahaan di pasar. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mengembangkan strategi manajemen motivasi yang efektif dengan memperhatikan kebutuhan dan harapan karyawan agar dapat menciptakan kinerja yang unggul dan berkelanjutan.

Kinerja yang optimal menjadi landasan utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif di sebuah perusahaan. Hal ini disebabkan karena kinerja tidak hanya mencerminkan kemampuan individu atau tim dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, tetapi juga berpengaruh terhadap dinamika, suasana, dan hubungan kerja di antara para anggota organisasi. Kinerja yang baik mampu membentuk sistem kerja yang tertata, efisien, dan selaras dengan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja tidak semata-mata diukur dari pencapaian target yang ditetapkan, melainkan juga dari kontribusi nyata setiap individu dan kelompok dalam membangun lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung keberhasilan bersama. Perusahaan yang berhasil menumbuhkan budaya kerja berkinerja tinggi akan memiliki peluang lebih besar untuk mempertahankan pegawai berbakat dan berkompeten.

Sebagai salah satu BUMN yang telah berdiri sejak lama, PT Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung memiliki peran strategis dalam sistem logistik nasional. Perusahaan ini tidak hanya menyediakan layanan pengiriman surat dan paket, tetapi juga telah berkembang menjadi penyedia jasa logistik terpadu yang mencakup pengelolaan gudang, distribusi, hingga layanan *e-commerce fulfillment*. Dalam era digital saat ini, PT Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung terus melakukan transformasi melalui inovasi digital dan penguatan jaringan logistiknya untuk dapat bersaing dengan perusahaan logistik swasta dan *platform* daring.

Peran sektor logistik sangat krusial dalam mempercepat perputaran barang dan jasa. Logistik yang efisien dapat menekan biaya distribusi, meningkatkan daya saing produk, dan memperkuat konektivitas antar wilayah. Hal ini tentu berdampak langsung terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Oleh karena itu, keberhasilan transformasi dan pengelolaan logistik oleh PT Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung menjadi topik yang menarik untuk diteliti, khususnya dalam mengkaji strategi, tantangan, dan efektivitas layanan logistik yang disediakan.

Perkembangan era digital dan tingginya persaingan dalam industri logistik menuntut setiap perusahaan untuk terus meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanannya. PT Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung, sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang telah berdiri sejak lebih dari 275 tahun, menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan eksistensinya di tengah persaingan ketat dari perusahaan logistik swasta yang lebih fleksibel dan berbasis teknologi tinggi. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan daya saing perusahaan.

Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor logistik dengan tingkat kompetisi yang tinggi, PT Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung menghadapi

tuntutan untuk terus mengoptimalkan kinerja karyawannya. Performa karyawan memiliki peran sentral dalam menjamin kelancaran aktivitas operasional dan kualitas pelayanan yang diberikan. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan perlu menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang komprehensif, yang tidak hanya menitikberatkan pada pencapaian target kerja, tetapi juga pada pemeliharaan keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal karyawan. Keseimbangan tersebut berfungsi sebagai landasan bagi peningkatan semangat kerja dan efisiensi, sehingga mendukung keberhasilan operasional serta memperkuat posisi kompetitif perusahaan di pasar logistik yang terus berevolusi.

Suatu instansi tidak mencapai tujuan efektif dan efisien apabila kinerja karyawannya rendah, oleh sebab itu kinerja karyawan menjadi sangatlah penting yang selalu harus ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat berkompetennya seorang karyawan. Dengan kondisi seperti itu, penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung sangat relevan. Penelitian ini penting dilakukan agar dapat menemukan solusi strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta hasil kerja perusahaan secara keseluruhan. Berikut data skala penilaian kinerja karyawan yang menggambarkan kompetensi pegawai PT. Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung:

Tabel 1.1
Skala Penilaian Kinerja Karyawan PT Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung

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

Sumber: PT Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung

Tabel 1.1 merupakan sistem penilaian kinerja yang ada di PT. Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung penilaian kinerja karyawan ini untuk mengetahui seberapa efektifnya kinerja pegawai dan kompetensi pegawai. Setiap penilaian kinerja karyawan pada PT. Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung dengan unsur yang dinilai yaitu kualitas kerja, target pencapaian kerja, dan ketepatan waktu.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, dua diantaranya adalah motivasi kerja dan juga kompensasi. Motivasi kerja menjadi faktor pendorong utama yang menentukan seberapa orang mau dan mampu mengerahkan tenaga, pikiran, serta waktunya untuk menyelesaikan pekerjaan. Di sisi lain, kompensasi menjadi indikator sejauh mana sebuah organisasi menghargai peran individu dalam pencapaian tujuan, dengan kompensasi langsung maupun tidak langsung yang adil akan menentukan kinerja karyawan. Maka dari itu, kedua faktor tersebut menjadi pertimbangan untuk perusahaan agar dapat lebih memperhatikan dari segi kinerja karyawan, bagaimana perusahaan mengemban tanggung jawab kesejahteraan karyawannya.

Namun, data statistik menunjukkan bahwa tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia di PT Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung masih cukup tinggi. Salah satu indikatornya dapat dilihat dari penurunan Indeks Kinerja Karyawan berdasarkan laporan tahunan PT Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung:

Tabel 1.2
Hasil Evaluasi Kinerja Karyawan Pada PT Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung

Tahun	Nilai Rata-Rata	Bobot
2021	82%	Baik
2022	75%	Cukup
2023	72%	Cukup

Sumber: PT Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung

Tabel 1.2 dapat dilihat mengenai rata-rata kinerja karyawan pada PT. Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung dari tahun 2021 hingga 2023 mengalami fluktuasi. Penurunan dapat dilihat pada tahun 2021 dengan nilai 82% dengan bobot baik, pada tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 75% dengan bobot cukup, pada tahun 2023 kembali mengalami penurunan dengan nilai 72% dengan bobot cukup.

Turunnya kinerja pegawai menjadi salah satu masalah bagi pihak perusahaan yang akan mencapai tujuannya. Turunnya kinerja pegawai dapat memiliki berbagai dampak negatif, baik bagi individu pegawai tersebut, tim kerja, maupun organisasi secara keseluruhan. Untuk mengatasi akibat – akibat tersebut, maka segera untuk mengidentifikasi penyebab serta memberikan dukungan kepada karyawan misalnya memberikan motivasi kepada pegawai, melakukan pelatihan, menerapkan disiplin kerja, menciptakan lingkungan yang nyaman. Kinerja Karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi dapat lebih di tingkatkan dengan banyak cara salah satunya perusahaan harus lebih bertanggung jawab, memperhatikan kebutuhan dari karyawan dan dapat berkomunikasi dengan baik dengan karyawan. Perusahaan yang sehat dan baik adalah perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawannya dan berusaha untuk menyeimbangkan seluruh aspek kinerja karyawan guna menguntungkan dari aspek karyawan maupun perusahaan itu sendiri. 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. Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung. Data yang didapatkan peneliti adalah sebagai berikut.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan Pada PT Pos Logistik
Indonesia Cabang Bandung

Faktor	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kinerja Karyawan	Kuantitas kerja	3	11	7	5	4	94	3,13
	Kualitas kerja	4	16	6	4	0	110	3,63
	Kerjasama	2	15	9	4	0	105	3,50
	Tanggung jawab	1	17	7	5	0	106	3,46
	Inisiatif	1	11	11	6	1	95	3,16
Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan								3,37

Sumber: Hasil Olah Data Pra-Survei 2025

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa dimensi Kuantitas Kerja itu sendiri memiliki skor rata-rata 3,13 yaitu skor terendah diantara yang lain dan Kualitas Kerja memiliki skor rata-rata 3,63, dimensi Kerjasama memiliki skor rata-rata 3,50. Dimensi Tanggung Jawab 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 3,37 yang artinya kinerja karyawan mendapatkan nilai skor yang rendah. Mengacu pada kategori kurang baik dimana 3,37 termasuk ke dalam rentang 2,61 sampai 3,40 (Sugiyono, 2020:153). Hal ini dapat dilihat bahwa adanya dua dimensi yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu dimensi Kuantitas Kerja dengan mendapatkan nilai sebesar 3,13 dan dimensi Inisiatif mendapatkan nilai sebesar 3,16.

Motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Pada dasarnya, seseorang akan bekerja lebih giat apabila ia merasa terdorong, baik oleh faktor dari dalam dirinya maupun dorongan dari luar yang diberikan oleh perusahaan. Salah satu cara yang bisa dilakukan

adalah dengan memberikan penghargaan atau apresiasi yang layak terhadap hasil kerja karyawan. Hal ini akan menumbuhkan rasa dihargai sehingga mereka semakin bersemangat untuk memberikan kinerja terbaik. Selain itu, kesempatan untuk berkembang juga menjadi faktor yang tidak kalah penting. Karyawan yang difasilitasi untuk mengikuti pelatihan, pendidikan, atau bahkan diberi peluang promosi jabatan akan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki prospek jangka panjang.

Selain motivasi kerja, kompensasi merupakan salah satu elemen fundamental yang menentukan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara langsung dapat menentukan tingkat kinerja mereka, karena komponen-komponen dalam kompensasi seperti gaji pokok, tunjangan, bonus kinerja, insentif, dan fasilitas lainnya menjadi faktor utama dalam membentuk kinerja. Karyawan cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi ketika mereka merasa bahwa imbalan yang diterima sebanding dengan usaha, tanggung jawab, dan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Ketika kompensasi tidak sebanding dengan beban kerja atau tidak memenuhi ekspektasi dasar karyawan, maka hal ini dapat menurunkan moral, meningkatkan absensi, dan bahkan menyebabkan menurunnya kualitas output. Oleh karena itu, kompensasi yang dirancang dengan baik, relevan dengan kinerja individu, dan selaras dengan standar industri menjadi salah satu instrumen strategis dalam mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Untuk melihat lebih jelas mengenai masalah apa saja yang terjadi di PT. Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung melalui variabel – variabel dibawah ini yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti melakukan pra-survei dengan

menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan yang menjadi responden mengenai penyebab turunnya kinerja karyawan di PT. Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung. Berikut tabel untuk menunjukkan variabel yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan.

Tabel 1.4
Faktor Yang Di Duga Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kompetensi	Pengetahuan	6	8	6	7	3	97	3,23
	Keterampilan	10	7	10	3	0	114	2,78
	Sikap	7	6	8	6	3	98	3,27
Skor Rata-Rata Kompetensi								3,09
Kompensasi	Finansial Langsung	1	4	5	15	5	71	2,37
	Finansial Tidak Langsung	1	2	16	9	2	81	2,70
Skor Rata-Rata Kompensasi								2,53
Lingkungan Kerja	Fisik	8	13	7	1	1	116	3,3
	Non-Fisik	10	9	8	1	2	114	3,8
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								3,55
Disiplin Kerja	Ketepatan Waktu	10	6	8	3	3	107	3,5
	Tertib pada peraturan perusahaan	9	8	7	4	2	108	3,6
	Ketaatan pada norma perusahaan	8	8	9	4	1	108	3,6
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja								3,57
Punishment	Hukuman Berat	1	3	12	12	2	101	3,36
	Hukuman Sedang	0	5	12	10	3	101	3,36
	Hukuman Ringan	3	14	10	3	0	107	3,56
Skor Rata-Rata Punishment								3,42
Pelatihan	Instruktur	10	6	8	3	3	107	3,5
	Peserta	9	8	7	4	2	108	3,6

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
	Pelatihan							
	Metode Pelatihan	8	8	9	4	1	108	3,6
Skor Rata-Rata Pelatihan								3,57
Reward	Insentif	1	3	12	12	2	101	3,36
	Bonus	4	7	15	4	0	79	2,66
	Penghargaan	0	5	12	10	3	101	3,36
	Kebutuhan Diri	3	8	14	5	0	81	2,7
Skor Rata-Rata Reward								3,02
Motivasi	Kebutuhan akan prestasi	0	5	10	10	5	75	2,5
	Kebutuhan akan afiliasi	0	4	11	9	6	73	2,43
	Kebutuhan akan kekuasaan	2	3	12	7	6	78	2,6
	Kebutuhan manusia	1	4	5	15	5	71	2,37
	Waktu penyelesaian tugas	2	3	7	12	6	73	2,43
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja								2,46

Sumber: Hasil Olah Data Pra-Survei 2025

Tabel 1.4 memperlihatkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki skor rata-rata 2,46 yaitu skor terendah diantara lainnya dikarenakan Motivasi Kerja di PT. Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung kurang dalam dimensi Kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan afiliasi dikarenakan kurangnya semangat bekerja. Pada variabel Kompensasi menunjukkan skor rata-rata 2,53 dikarenakan Kompensasi pada perusahaan kurang dalam kedua dimensi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa dua dari variabel terendah tersebut bermasalah yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan pada PT. Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung.

Motivasi Kerja dan Kompensasi menjadi pendorong dalam melaksanakan suatu pekerjaan guna mendapatkan hasil yang lebih baik dan meningkatkan kinerja

pada suatu instansi. Motivasi dan Kompensasi juga menjadi pengukur kinerja individu sebagai bagian dari perusahaan. Berdasarkan latar belakang penelitian dan fenomena diatas, maka penting untuk dilakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan yang akan diteliti. Sedangkan rumusan masalah merupakan gambaran permasalahan yang telah diuraikan pada latar belakang penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkungan masalah yang akan diteliti, berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya. Maka dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi masalah tersebut sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja
 - a. Kurangnya usaha karyawan dalam menjalin hubungan baik untuk kerjasama.
 - b. Kurangnya kesadaran karyawan untuk mengejar afiliasi di perusahaan.
 - c. Kurangnya antusias karyawan dalam bekerja.
2. Kompensasi
 - a. Karyawan masih merasa kompensasi yang diterima kurang layak.
 - b. Kompensasi tidak langsung yang diberikan PT Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung kepada karyawan sulit untuk didapatkan.

3. Kinerja

- a. Menurunnya kinerja karyawan dari tahun 2021 – 2023 di PT Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung.
- b. Masih banyak karyawan yang belum rapih dan teliti dalam mengerjakan tugas.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan pada latar belakang penelitian masalah maka peneliti telah merumuskan masalah yang muncul pada penelitian pada PT. Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi Kerja karyawan pada PT Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung.
2. Bagaimana Kompensasi karyawan pada PT Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Motivasi Kerja karyawan pada PT Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung.

2. Kompensasi karyawan pada PT Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung.
3. Kinerja Karyawan pada PT Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung.
4. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pos Logistik Indonesia Cabang Bandung baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini yaitu dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan, wawasan, 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.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- a. Dapat menambah pengetahuan bagi peneliti dan menjadi masukan bagi perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Sebagai penelitian lebih lanjut dan bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang akan mengambil topik serupa.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi Penulis

Dari penelitian ini peneliti mendapatkan pengalaman langsung yaitu bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan lebih mengetahui tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian dapat memberi sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan mengenai pentingnya Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan mengadakan penelitian pada bidang yang sama.