

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut (Rofifah, 2020) Transportasi adalah pemindahan manusia atau barang dengan menggunakan wahana yang digerakkan oleh mesin atau manusia itu sendiri. Transportasi digunakan untuk memudahkan manusia dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari. Proses pengangkutan/transportasi merupakan gerakan dari tempat asal, yaitu dari mana kegiatan angkutan itu dimulai, ke tempat tujuan, yaitu kemana kegiatan pengangkutan itu di akhiri. Jasa transportasi merupakan bagian yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari Masyarakat Indonesia.

Dalam melakukan proses pengangkutan/transportasi bukan hanya berupa gerakan barang dan manusia dari satu tempat ke tempat lain dengan cara dan kondisi yang statis, akan tetapi transportasi selalu diusahakan dengan dilakukannya perbaikan dan kemajuan sesuai dengan perkembangan peradaban dan teknologi. Jalannya pengangkutan suatu transportasi tidak luput dengan adanya peran sumber daya manusia didalamnya, suatu pengangkutan transportasi dapat berjalan dengan baik jika sumber daya manusia yang menjalaniya memiliki pengalaman yang baik pula. Pada dasarnya, sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang paling penting dan berharga dalam suatu Perusahaan, karena kunci keberhasilan suatu

Perusahaan berada atau berasal dari pemberdayaan sumber daya manusia yang baik pula.

PT. Megah Putra Jayatrans adalah salah satu Perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa ekspedisi dimana Perusahaan ini menyediakan jasa tenaga kerjanya untuk melakukan pengiriman kendaraan ke berbagai kota di Wilayah Indonesia. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2017. Saat ini, kinerja di PT. Megah Putra Jayatrans mengalami kondisi yang sangat fluktuatif. Berikut merupakan hasil penilaian kinerja karyawan dari berbagai divisi yang ada di PT. Megah Putra Jayatrans disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. 1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Megah Putra Jayatrans

No.	Departemen	2021		2022		2023	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	<i>Human Resources</i>	87,8	Baik	88,5	Baik	89,3	Baik
2	Pemasaran dan <i>Public Relation</i>	85,7	Baik	86,3	Baik	87,5	Baik
3	Keuangan dan <i>Accounting</i>	85,4	Baik	86,8	Baik	87,2	Baik
4	Lapangan	84,8	Baik	79,2	Cukup Baik	77,3	Cukup Baik

Sumber : Data Laporan Kinerja Tahun 2021-2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan secara rata-rata pada PT. Megah Putra Jayatrans Tahun 2021-2023. Dapat diperhatikan dari tabel diatas bahwa PT. Megah Putra Jayatrans memiliki kinerja karyawan yang berbeda-beda dari berbagai divisi, seperti divisi yang memiliki nilai baik adalah divisi bagian HR, Pemasaran dan *Public Relation*, serta Keuangan dan *accounting*. Sedangkan, divisi yang memiliki penilaian rendah yaitu divisi dibagian

lapangan yang menunjukkan penurunannya dari tahun ke tahun. Oleh karena itu, pada penelitian ini penulis mengambil penelitian pada divisi bagian lapangan.

PT. Megah Putra Jayatrans memiliki beberapa karyawan didalamnya, diantaranya 9 karyawan yang berada didalam area kantor dan 45 karyawan yang berada di area lapangan. Dapat dilihat dari jenis Perusahaan ini yaitu bergerak dibidang jasa ekspedisi dimana karyawan yang dimiliki Perusahaan ini lebih banyak berada di area lapangan dari pada karyawan yang berada di area kantor dan didominasi oleh karyawan laki-laki. 45 karyawan yang berada di area lapangan adalah supir-supir yang akan mengantar/mengirimkan kendaraan ke berbagai kota di Indonesia.

Pada dasarnya, supir-supir yang bekerja di Perusahaan ini berbeda dengan karyawan yang bekerja didalam area kantor. Supir-supir dilapangan tidak memiliki gaji pokok yang diterima setiap bulan, mereka hanya mendapatkan hasil dari uang jalan yang diberikan oleh Perusahaan setiap jasanya ingin dipakai jika ada kendaraan yang akan dikirimkan ke wilayah yang dituju. Permasalahan penurunan kinerja karyawan di Perusahaan ini diduga terjadi karena kurangnya motivasi dan *reward* yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawannya. Kekurangan motivasi terjadi karena tidak adanya gaji pokok yang diterima karyawan setiap bulan, sedangkan kekurangan *reward* terjadi karena *reward* yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan berupa bonus tidak diberikan terutama kepada karyawan di bagian lapangan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil pra survei mengenai motivasi yang dilakukan pada karyawan bagian lapangan dibawah ini :

Tabel 1. 2 Pra Survei Mengenai Motivasi pada bagian karyawan dilapangan**PT. Megah Putra Jayatrans**

Indikator	Pernyataan	Jawaban Selalu (Orang)	Jawaban Jarang (Orang)	Jawaban Tidak Pernah (Orang)	Jumlah (Orang)
Tanggung Jawab	Karyawan selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	22	2	0	24
Prestasi Kerja	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak ada kendala	10	12	2	24
Peluang Untuk Maju	Karyawan mampu melihat peluang untuk dapat meningkatkan level pekerjaan	4	16	4	24
Pengakuan Atas Kinerja	Pemimpin selalu memperhatikan dan mengapresiasi atas pekerjaan yang telah dicapai	12	12	0	24
Pekerjaan yang menantang	Karyawan mendapat pekerjaan yang sesuai dan dapat diselesaikan dengan baik	6	15	3	24

Sumber : Pra Penelitian, 2024

Berdasarkan pra survei diatas, dapat dipaparkan bahwa motivasi karyawan berdasarkan survei yang dilakukan kepada 24 orang karyawan pada bagian lapangan menunjukkan bahwa Tingkat motivasi kerja karyawan tidak optimal, hal ini dibuktikan dengan jawaban-jawaban responden yang ada pada pernyataan-pernyataan motivasi kerja pada indikator tanggung jawab sebanyak 2 orang masih lalai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya di dalam pekerjaannya, kemudian pada prestasi kerja sebanyak 12 orang tidak mampu atau jarang dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu, pada aspek peluang untuk

maju sebanyak 16 orang tidak optimis untuk maju dan melangkah ke pekerjaan yang lebih tinggi, pada aspek pengakuan kerja sebanyak 12 orang menyatakan bahwa pemimpin jarang memberikan pengakuan terhadap kinerja yang sudah dicapai, selanjutnya yaitu pada aspek pekerjaan yang menantang sebanyak 15 orang menyatakan bahwa mereka jarang memiliki pekerjaan yang menantang atau pekerjaan yang diselesaikan tidak menantang. Selanjutnya, berikut hasil pra survei mengenai *reward* yang dilakukan pada karyawan bagian lapangan :

Tabel 1. 3 Pra Survei Mengenai *Reward* pada bagian karyawan dilapangan

PT. Megah Putra Jayatrans

Indikator	Pernyataan	Jawaban Selalu (Orang)	Jawaban Jarang (Orang)	Jawaban Tidak Pernah (Orang)	Jumlah (Orang)
Gaji	Karyawan selalu menerima gaji sesuai dengan yang dikerjakan	19	5	0	24
Promosi	Karyawan mampu melihat peluang untuk pemindahan posisi kerja	8	12	4	24
Penghargaan	Karyawan selalu diberikan apresiasi atas pekerjaan yang telah dicapai	12	8	4	24
Insentif	Pemimpin selalu memberikan penghasilan tambahan atas pencapaian karyawan yang melebihi target	7	17	0	24
Tunjangan	Karyawan mendapat kompensasi diluar gaji yang diberikan	10	13	1	24

Sumber : Pra Penelitian, 2024

Berdasarkan pra survei diatas, dapat dipaparkan bahwa *reward* berdasarkan survei yang dilakukan kepada 24 orang karyawan pada bagian lapangan menunjukkan bahwa Tingkat *reward* pada karyawan tidak optimal, hal ini dibuktikan dengan jawaban-jawaban responden yang ada pada pernyataan-pernyataan *reward* pada indikator gaji sebanyak 5 orang masih tidak menerima gaji sesuai dengan pekerjaan yang ia kerjakan, kemudian pada promosi sebanyak 12 orang jarang dalam melihat peluang adanya pemindahan posisi kerja, pada penghargaan sebanyak 8 orang jarang diberikan apresiasi atas pekerjaan yang telah ia capai, pada aspek insentif sebanyak 17 orang menyatakan bahwa pemimpin jarang memberikan penghasilan tambahan atas pekerjaan yang telah dicapai melebihi target, selanjutnya yaitu pada aspek tunjangan sebanyak 13 orang menyatakan bahwa mereka jarang mendapat kompensasi diluar gaji yang diberikan.

Motivasi dan *Reward* merupakan hal yang penting yang harus dimiliki karyawan dalam bekerja. Sebuah Perusahaan yang memberikan motivasi dan *reward* yang baik akan memperoleh kinerja karyawan yang baik juga, sebaliknya jika suatu Perusahaan tidak dapat memberikan motivasi dan *reward* yang baik kepada karyawannya maka Perusahaan akan memperoleh kinerja karyawan yang kurang baik karena mereka akan lebih kurang bersemangat.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Megah Putra Jayatrans”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka rumusan permasalahan yang disusun dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Megah Putra Jayatrans?
- b. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Megah Putra Jayatrans?
- c. Apakah Motivasi dan *Reward* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Megah Putra Jayatrans?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Megah Putra Jayatrans.
- b. Untuk mengetahui adanya pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Megah Putra Jayatrans.
- c. Untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi dan *Reward* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Megah Putra Jayatrans.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diperoleh yaitu, sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan penjelasan tambahan guna untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, memberi manfaat untuk memperkaya wawasan dan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi peneliti lain yang ingin mengkaji penelitian dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM).

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat karena dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi dan *reward* terhadap kinerja karyawan. Dalam hal penelitian yang dilakukan penulis pada PT. Megah Putra Jayatrans dapat diselesaikan dengan teori-teori yang sudah dipelajari di bangku kuliah

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk menerapkan strategi dalam menyelesaikan masalah mengenai kinerja karyawan yang dapat ditingkatkan dengan memperhatikan motivasi dan *reward* yang diberikan.

3. Bagi Universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan acuan kepada peneliti lain sebagai bahan referensi atau bacaan mengenai hal yang sudah dijelaskan, khususnya untuk motivasi dan *reward*.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dan tidak menyimpang, maka Peneliti membatasi masalah hanya pada “Pengaruh Motivasi dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Megah Putra Jayatrans”.

1.6 Sistematika Tugas Akhir

Sistematika penulisan skripsi yang akan dilakukan penelitian adalah berpacu pada aturan pedoman penulisan tugas akhir/skripsi yang telah ditetapkan oleh program studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jaarta raya, sehingga diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir (skripsi).

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya. Dimana pada bab ini akan menjelaskan teori pengertian kinerja karyawan dan indikatornya, pengertian motivasi dan indikatornya, serta pengertian *reward* dan indikatornya. Selanjutnya menjelaskan penelitian terdahulu yang relevan dengan hipotesis yang telah dibuat.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, serta metode analisis data. Pada bab ini juga meliputi tahap pengolahan data dan pengujian instrumen penelitian

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang profil, sejarah objek penelitian, hasil analisis data, dan pembahasan hasil diskusi penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan saran bagi perusahaan maupun peneliti selanjutnya.

