

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan kemajuan globalisasi, transportasi menjadi sangat penting bagi pergerakan orang dan barang. Sistem transportasi yang baik akan menumbuhkan aktivitas perekonomian suatu masyarakat dan pada akhirnya mendorong kemajuan. Transportasi darat, salah satu sistem transportasi yang ada saat ini, mempunyai peranan penting dalam meningkatkan perekonomian masyarakat setempat. Daerah yang mempunyai transportasi darat yang baik dan terhubung dengan daerah sekitarnya mengalami pertumbuhan ekonomi yang pesat. Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktornya terpenting bahkan yang paling esensial yang begitu boleh diabaikan oleh organisasi manapun, baik itu institusi maupun bisnis.

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dalam suatu perusahaan dapat menjadi modal utama bagi suatu perusahaan yang dapat menunjang kemajuan perusahaan di masa depan. Oleh karena itu keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dapat menentukan kualitas personel yang akan berperan penting dalam perkembangan perusahaan selanjutnya. Persaingan yang muncul mempengaruhi cara kerja perusahaan. Hal ini disebabkan adanya keinginan setiap perusahaan untuk menjadi perusahaan yang baik dari segi kinerja.

Dunia bisnis pasti ada tujuannya, dan kehadiran orang-orang bertenaga pasti akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang diharapkan baiklah oleh manajer maupun karyawan. Oleh karena itu, kepuasan memegang peranan penting dalam dunia kerja. Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan merupakan perasaan emosional yang terdiri dari perasaan senang dan mencintai pekerjaan. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang berkaitan dengan kondisi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, serta aspek yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis. Karena setiap karyawan berbeda kepuasan kerja dan pantes hasil akan bervariasi.

Kepuasan kerja yang tinggi pada para karyawan biasanya akan menghasilkan kinerja karyawan yang semakin baik. Perusahaan dengan karyawan yang lebih puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif dan efisien (Yulianisa et al., 2023).

Perum DAMRI merupakan perusahaan yang menyediakan jasa angkutan orang dan barang sangat erat kaitannya dengan kualitas sumber daya manusia. Apabila karyawan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, maka perusahaan dapat memperoleh kepercayaan masyarakat sebagai perusahaan penyedia jasa transportasi yang berkualitas. Banyaknya pesaing di sektor jasa transportasi, sehingga kondisi fisik bus yang digunakan bukan satu-satunya pedoman dalam memilih. Pelayanan yang baik dan memuaskan oleh karyawan menjadi faktor lain yang mempengaruhi pilihan masyarakat terhadap penyedia layanan ketika ingin

melakukan perjalanan. Dalam konteks ini, kinerja karyawan Perum DAMRI menjadi sangat penting, karena berperan penting dalam memberikan pelayanan prima. Hal ini mungkin disebabkan oleh kinerja karyawan yang dirasakan oleh masyarakat sebagai pengguna jasa Perum DAMRI sehingga akan mempengaruhi kepercayaan konsumen untuk tetap menggunakan armada tersebut.

Jumlah total uang atau barang lain apa yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan mereka di dalam perusahaan dikenal sebagai kompensasi. Hal ini dapat mencakup bonus, upah, gaji, insentif, dan tunjangan lainnya seperti asuransi kesehatan, tunjangan makan dan hari raya, cuti berbayar, dan sebagai lainnya (Santika et al., 2023). Setiap pembayaran atau manfaat kompensasi adalah uang yang diberikan kepada pekerja sebagai penghargaan atas kerja keras mereka (Khasanah & Nurbaiti, 2023). Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Kompensasi membuat karyawan merasa lebih berkomitmen terhadap perusahaan. Selain kompensasi, perusahaan biasanya memberikan keamanan, kenyamanan, dan fasilitas yang memadai kepada karyawannya. (Saputra & Mulia, 2020).

(Sitopu et al., 2021) kompensasi adalah suatu penghargaan dan penghargaan kepada pekerja yang telah berkontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui aktivitas kerja.

Dari data didapat di Perum Damri diperoleh data kompensasi yang dapat ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1. 1

Data Kompensasi Perum Damri Tahun 2022 – 2023

No	Prestasi	Bentuk Kompensasi	Masalah Kompensasi
1	Selalu datang tepat waktu	Mendapatkan cuti tambahan	Tidak ada masalah
2	Melebihi target penumpang	Dapat bonus dan insentif	Pembayarannya telat
3	Selalu datang tepat waktu	Mendapatkan cuti tambahan	Tidak ada masalah
4	Melebihi target penumpang	Dapat bonus dan insentif	Pembayaran tidak sesuai yang dijanjikan

Sumber : Data dari Perum Damri 2024

Berdasarkan hasil wawancara peneliti yang dilakukan pada Perum Damri mempunyai permasalahan terkait kompensasi, salah satunya adalah keterlambatan pembayaran kompensasi yang dibayarkan setiap 3 bulan sekali, terjadi karena faktor keuangan pastinya ini akibat dari covid-19 dulu masih terasa sampai dengan saat ini. Di era covid-19 pendapatan perusahaan nyaris tidak ada tapi biaya sangat besar.

Kompensasi yang efektif juga memungkinkan karyawan merasa dihargai atas kontribusinya kepada perusahaan. Kompensasi yang rendah dapat menurunkan kinerja karyawan serta hal ini mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan karyawan. Motivasi kerja pegawai perusahaan untuk kurang optimal dapat mempengaruhi besar kecilnya keterlambatan pembayaran kompensasi. Permasalahan ini disebabkan oleh rendahnya

motivasi kerja perusahaan seperti keterlambatan pembayaran kompensasi karena tidak menepati janji perusahaan, dan motivasi kerja karyawan supir bandara yang tidak mencapai tujuan kinerjanya. Orang – orang dengan motivasi kerja yang kuat melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan tugas dengan sukses, menjadikan diri mereka aset berharga dalam perjuangan meningkatkan efisiensi kerja Menurut (Dhani & Surya, 2023). Motivasi sangat penting upaya sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama.

Motivasi kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berkinerja baik, dan sebaliknya karyawan yang tidak berkinerja baik tidak akan mampu melakukan pekerjaannya, tidak dipercaya, dan akan mangkir dari pekerjaan. Tentu saja, semakin puas seorang karyawan dengan pekerjaannya, semakin besar tanggung jawab yang mereka miliki dalam pekerjaan.

Tabel 1.2

**Tabel Pembayaran Kompensasi Karyawan Pramudi Pada Perum
Damri Cabang Bandara Soekarno – Hatta Tahun 2020 - 2023**

No	Pembayaran Kompensasi Karyawan	Pembayaran Kompensasi Karyawan
1	Desember 2020	Maret 2021
2	Januari 2021	April 2021
3	Februari 2021	Mei 2021
4	Maret 2021	Juni 2021
5	April 2021	Juli 2021
6	Mei 2021	Agustus 2021
7	Juni 2021	September 2021
8	Juli 2021	Oktober 2021

9	Agustus 2021	November 2021
10	September 2021	Desember 2021
11	Oktober 2021	Januari 2022
12	Desember 2021	Februari 2022
13	Januari 2022	Maret 2022
14	Februari 2022	April 2022
15	Maret 2022	Mei 2022
16	April 2022	Juni 2022
17	Mei 2022	Juli 2022
18	Juni 2022	Agustus 2022
19	Juli 2022	September 2022
20	Agustus 2022	Oktober 2022
21	September 2022	November 2022
22	Oktober 2022	Desember 2022
23	November 2022	Januari 2023
24	Desember 2022	Februari 2023
25	Januari 2023	Maret 2023
26	Februari 2023	April 2023

Sumber: Data dari Perum Damri 2024

Selain itu, kepuasan kerja juga berperan, terutama karena karyawan tidak puas dengan sistem kompensasi. Mengenai kepuasan kerja, karyawan melaporkan ketidakpuasan dengan pekerjaan mereka saat ini. Penyebab utamanya adalah keterlambatan pembayaran kompensasi. Faktor penting yang menentukan kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap gaji (*Wage Satisfaction*). Ketika perusahaan gagal memberikan kompensasi, khususnya gaji, maka hal tersebut berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Karyawan yang tidak puas dengan kompensasi yang diterimanya seringkali tidak memiliki motivasi kerja yang optimal dan terus mencari alternatif pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan terhadap imbalan yang

diterima terjadi apabila imbalan yang diterima sesuai dengan harapan dan aspirasi karyawan.

Masalah kompensasi dan motivasi kerja memegang peranan penting dalam kepuasan kerja karyawan serta terpenuhinya kebutuhan dan kepentingan perusahaan sehingga karyawan benar – benar dapat menguasai pekerjaanya. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, kompensasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya imbalan meningkat, karyawan menjadi lebih bahagia dan berusaha termotivasi untuk bekerja semaksimal mungkin.

Alasan penulis memilih lokasi ini untuk penelitiannya karena beberapa alasan. Pertama, karena di sini ada permasalahan yang berkaitan dengan permasalahan yang ingin penulis kaji. Yang kedua, penulis sebelumnya telah melalukan observasi mini, dan berdasarkan data yang diperoleh, memang terdapat permasalahan mendesak dan fenomena tertentu di lokasi tersebut yang belum pernah diteliti sebelumnya.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh Nugroho, dkk (2014) berjudul Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Bojana Tour Blitar menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bojana Tour Blitar dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bojana Tour Blitar. Sedangkan Sudarno dkk (2016), berjudul Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Iklim Organisasi di

Gedangan-Sidoharjo menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Gedangan-Sidoharjo.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pramudi Perum Damri Cabang Bandara Soekarno - Hatta.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah yang menjadi dasar penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah berpengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum Damri Cabang Bandara Soekarno - Hatta?
2. Apakah berpengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum Damri Cabang Bandara Soekarno - Hatta?
3. Apakah berpengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan karyawan pada Perum Damri Cabang Soekarno - Hatta?

1.3 Tujuan Penelitian

Ada pula tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum Damri Cabang Bandara Soekarno – Hatta.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum Damri Cabang Bandara Soekarno - Hatta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum Damri Cabang Bandara Soekarno - Hatta.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi dan sara kepada perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang menyangkut kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambahkan pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

1.5 Batasan Masalah

Untuk memberikan pembahasan yang lebih mendalam, peneliti membatasi masalah ini dalam penelitian ini berdasarkan beberapa identifikasi yang dilakukan. Oleh karena itu, penulis membatasi masalah ini pada uang perjalanan dinas (kompensasi) dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum. Damri Cabang Bandara Soekarno - Hatta.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang memiliki keterkaitan dan relevan yang menjadi acuan dalam penulisan, penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran teoritas.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang data penelitian, hasil analisis data yang digunakan dan hasil pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang penelitian yang berupa kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial.

