

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organisasi. Globalisasi telah menyebabkan perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM). SDM di dalam organisasi harus mampu menjadi karyawan yang dapat diandalkan baik oleh para pimpinan puncak sampai manajer lini. SDM memiliki potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif.

Untuk menghadapi persaingan tersebut setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi untuk memajukan bisnisnya. Pada hakikatnya SDM merupakan faktor penting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pimpinan dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu beban kerja dan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan akan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.

Menurut Rivai dan Jauvani (2017) mengemukakan bahwa, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan

dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

PT. Transporindo Agung Sejahtera (PT. TAS) didirikan pada tanggal 11 April 2002 oleh MIN TJHIEN, CALVIN LIM & DANNY LIM berdasarkan Akte Notaris No.29/2002 oleh Notaris Nudelia Tutupoly. PT. Transporindo Agung Sejahtera bergerak di bidang jasa pengurusan transportasi container baik domestik maupun International. PT Transporindo Agung Sejahtera saat ini memiliki kantor di Medan, Jakarta, Surabaya dan Makassar.

Ada beberapa indikasi turunnya kinerja karyawan pada PT Transporindo Agung Sejahtera Surabaya yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 masih tingginya tingkat keterlambatan karyawan yang terjadi, hal itu menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan masih ada beberapa aspek yang harus diperhatikan

**Tabel 1.1 Persentase Keterlambatan Karyawan**

No	Bulan/Tahun	Persentase
1	Juli 2021	16%
2	Agustus 2021	21%
3	September 2021	13%
4	Oktober 2021	11%
5	November 2021	19%
6	Desember 2021	18%

Sumber: PT Transporindo Agung Sejahtera

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu gaji. Hal itu didukung oleh hasil penelitian terdahulu dari Boy S (2019) yang mengatakan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mulyadi (2016) gaji didefinisikan sebagai pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan Manajer, sedangkan menurut Mardi (2014) mengemukakan bahwa Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai.

Selain gaji, hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya insentif, hal tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu dari M. Taslim (2013) yang

mengatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sopiah dan Sangadji (2018) Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Faktor yang tidak kalah penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kesejahteraan karyawan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu dari Andana H (2019) yang mengatakan bahwa kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2016) kesejahteraan yang dimaksud disini adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan secara material cukup memenuhi kebutuhannya dan merasa aman dan tenang dalam menjalani kehidupannya. Memperhatikan tingkat kesejahteraan disini dapat dilakukan dengan cara memberikan sesuatu yang bersifat financial maupun non finansial dan juga dalam bentuk pelayanan- pelayanan dan memberikan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan karyawan.

Dari penjelasan latar belakang diatas penulis mengangkat judul “**Analisis Gaji, Insentif dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Transporindo Agung Sejahtera**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah diuraikan pada poin sebelumnya, maka penulis menyusun beberapa rumusan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Transporindo Agung Sejahtera?
2. Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Transporindo Agung Sejahtera?
3. Apakah kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Transporindo Agung Sejahtera?
4. Apakah gaji, insentif dan kesejahteraan karyawan (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Transporindo Agung Sejahtera?

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada karyawan PT Transporindo Agung Sejahtera;
2. Hanya menggunakan 3 variabel bebas yaitu gaji, insentif dan kesejahteraan karyawan, serta 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada perumusan masalah yang sudah dijelaskan, adapun tujuan yang diharapkan dalam riset ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Transporindo Agung Sejahtera.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Transporindo Agung Sejahtera.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Transporindo Agung Sejahtera.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaji, insentif dan kesejahteraan karyawan (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Transporindo Agung Sejahtera

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Pada penulisan riset ini, peneliti mengharapkan manfaat antara lain sebagai berikut :

1. Bagi PT Transporindo Agung Sejahtera: untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan
2. Bagi STIAMAK Barunawati: sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini disajikan dalam struktur bab untuk mempermudah pengertian dan pemahaman penulisan. Untuk itu, adapun urutan sistematika penulisan dalam menyusun penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Sejarah masalah yang akan dijadikan topik penelitian akan dibahas dalam bab ini. Terdapat pula rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penelitian yang dapat digunakan untuk membuat penelitian terfokus.

### **2. BAB II LANDASAN TEORI**

Untuk mengarahkan hasil yang diperoleh, bab ini akan menjelaskan teori-teori yang terkait dengan topik penelitian dengan menampilkan temuan-temuan penyelidikan sebelumnya.

### **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Materi ini menguraikan prosedur yang diikuti peneliti ketika melakukan penelitian dan menghasilkan laporan penelitian. Prosedurnya mencakup jenis dan sumber data, populasi dan ukuran sampel, teknik pengumpulan data, dan banyak lagi.

### **4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Untuk sampai pada kesimpulan yang dapat memberikan jawaban atas kesulitan-kesulitan ini, pengamatan, pengumpulan data, dan pengelolaan yang diuraikan dalam bab-bab sebelumnya akan dianalisis untuk menghasilkan hasil yang akan dibahas dalam bab ini.

### **5. BAB V PENUTUP**

Bab ini menawarkan rekomendasi kepada objek penelitian untuk mengatasi masalah saat ini dan memajukan objek penelitian di masa depan, serta kesimpulan yang diperoleh dari temuan diskusi penelitian.