BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam suatu perusahaan terdapat sumber daya manusia yakni karyawan – karyawan yang bekerja untuk perusahaan. Oleh karena itu, karyawan merupakan aset penting karena sebagai penggerak dari dalam perusahaan sehingga yang diperlukan pimpinan yakni membina karyawannya dengan baik karena jika karyawan dibina dengan baik maka mereka akan loyal kepada perusahaan dan akan bagus dampaknya bagi keberlangsungan hidup perusahaan. Selain itu, pimpinan usaha juga tidak hanya sekedar mengembani tugas kepada karyawan, mereka juga perlu dilihat kenyamanannya untuk kesejahteraan sehingga mereka mengeluarkan *output* yang baik untuk perusahaan untuk dimanfaatkan.

Eksistensi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan perlu dikembangkan dan dimanfaatkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan yang dibutuhkan perusahaan ialah seseorang yang memiliki kemampuan yang baik dan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja perusahaan. Salah satu hal yang membuat karyawan bekerja ialah untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam bekerja karyawan pasti menunjukkan pengetahuan dan ketrampilan yang dipunya. Pada dasarnya dengan semestinya pasti karyawan mengharapkan timbal balik setelah ia bekerja untuk perusahaan. Hal ini yang disebut kompensasi. Aturan pemberian kompensasi seperti tanggal pemberian dan jumlahnya dari kontrak kerja sehingga karyawan pasti mengetahuinya. Dengan pemberian kompensasi inilah karyawan tersebut memenuhi kebutuhan keluarganya atau dirinya sendiri. Dapat dilihat besar kompensasi juga dapat menjadi salah satu faktor bagaimana orang tersebut dipandang di masyarakat hal ini dianggap sebagai pengakuan.

Kompensasi termasuk dalam salah satu pengeluaran yang dilakukan perusahaan rutin setiap bulannya. Dengan adanya pengeluaran yang diberikan perusahaan berupa kompensasi ini maka pimpinan mengharapkan karyawan yang diberi kompensasi dapat bekerja dengan menunjukkan *output* yang baik bagi perusahaan. Namun perusahaan harus memberikan kompensasi secara adil sesuai

dengan jabatan dan *jobdesc* yang diberikan sehingga hal ini membuat karyawan termotivasi karena pemberian kompensasi yang layak untuknya. Hal ini sebagai dasar tujuan pemberian kompensasi. Turunnya motivasi kerja dapat berdampak buruk bagi perusahaan karena karyawan beranggapan bahwa bekerja di suatu perusahaan merupakan suatu cara mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhannya dan ia mengharapkan imbalan yang didapatkan sesuai dengan tingkat kemampuan. (Simamora, 2017).

Seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa sumber daya manusia dalam perusahaan yakni karyawan dan fungsi manajemen sumber daya manusia ialah adanya jenjang karir yang pasti bagi karyawan sehingga membuat karyawan termotivasi dan tercapainya kepuasan kerja. Jenjang karir adalah proses perubahan secara individu yang dilakukan oleh seseorang untuk membuat perencanaan dalam berkarir. (Siagian, 2018).

Jenjang karir yang ada di perushaaan dikatakan baik jika kemampuan individu karyawan berupa pendidikan formal, pengalaman, prestasi dan keterampilannya. Pengembangan karir di perusahaan dinyatakan baik berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, produktivitas kerja, penaikan jabatan, peningkatan karir, pelatihan karyawan, jenjang karir dan perencanaan kerja. Motivasi kerja yang baik yang diberikan oleh perusahaan yaitu berdasarkan dari pemberian gaji, tunjangan perumahan, tunjangan pensiunan, hubungan rekan kerja, hubungan dengan atasan, pemberian bonus dan penghargaan, promosi jabatan, kebebasan berpendapat, serta penilaian dan kritik. Adapun manfaat yang diperoleh perusahaan jika jenjang karir dalam perusahaan tersebut berkembang dengan baik yakni karyawan dapat langsung termotivasi secara tersendiri yakni dengan bekerja secara maksimal sesuai kemampuannya dan ia menyelesaikan *jobdesc* yang diberikan (Hakim & Muhdi, 2020).

Motivasi kerja sendiri ialah sebagai bentuk pendorong seseorang dalam menjalani sesuatu sehingga seseorang tersebut dapat melakukan apa yang dilakukan untuk memakai seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan hidupnya. Dalam menciptakan motivasi kerja sendiri pimpinan perusahaan perlu mensejahterahkan karyawannya dengan cara memberikan kompensasi dengan adil,

lingkungan kerja yang nyaman seperti rekan kerja yang kompak dan masih banyak hal lain. Jika semua terpenuhi maka kepuasan kerja di dalam perusahaan tersebut tinggi.

Daripada itu, kepuasan kerja dapat meliputi banyak hal seperti tindakan seseorang setelah melakukan sesuatu. Namun pada nyatanya kepuasan dalam individu seseorang itu tidak dapat dilihat secara nyata atau langsung namun bisa diamati dari hasil kinerjanya. Kepuasan kerja sendiri ialah tindakan emosional bagaimana seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati sehingga kepuasan kerja itu dapat dinikmati di dalam maupun luar pekerjaan.

Pada tanggal 09 September 2014, PT. Pelabuhan Indonesia (PELINDO) Grup membangun cucu perusahaan bernamakan PT Pelindo Energi Logistik yang bergerak pada sektor jasa Minyak dan Gas yang berlokasi di Jl. Perak Timur No. 610, Perak Utara, Kec, Pabean Cantikan, Surabaya, Jawa Timur . Sedangkan Perusahaan Pelindo Energi Logistik sendiri merupakan anak perusahaan dari PT Pelindo *Marine Service* (PMS) yang berlokasi di Jl. Perak Timur No. 478, Perak Utara, Kec. Pabean Canyikan, Surabaya , Jawa Timur 60165.

Dari hal tersebut, PT Pelindo Energi logistik kemudian diberikan mandat oleh PT. Pelabuhan Indonesia (PELINDO) Grup untuk berfokus pada sektor pengembangan bisnis minyak dan gas. Khususnya bergerak pada bidang usaha layanan logistik dan pengelolaan energi baik dibidang gas dan Bahan Bakar Minyak (BBM) sebagai penopang kinerja di lingkungan PT. Pelabuhan Indonesia (PELINDO) Grup.

Dari hasil penelitian dan observasi peneliti dalam pengamatan secara langsung diketahui bahwa beberapa karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik termotivasi untuk bekerja dikarenakan kompensasi yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan dan adil sesuai tugas kerja yang dibebankan. Selain faktor kompensasi, faktor lain yakni dikarenakan jenjang karir di PT. Pelindo Energi Logistik menjamin karyawannya untuk naik jabatan sesuai dengan evaluasi kerjanya yang baik. Sehingga jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka pertanda bahwa bahwa karyawan merasa puas dalam bekerja. Dari penjelasan latar belakang sebelumnya, dengan melihat kesetimpangan antara

kompensasi dan jenjang karir. Maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul ”Pengaruh Kompensasi dan Jenjang Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diambil pada penelitian ini yakni :

1. Adakah pengaruh antara variabel kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik?
2. Adakah pengaruh antara variabel jenjang karir terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik?
3. Adakah pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik?
4. Adakah pengaruh antara variabel jenjang karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik?
5. Adakah pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik?
6. Adakah pengaruh antara variabel kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik?
7. Adakah pengaruh antara variabel jenjang karir melalui kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik?

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah penelitian ini yakni hanya meneliti pengaruh kompensasi dan jenjang karir terhadap motivasi kerja karyawan di Pt. Pelindo Energi Logistik Surabaya dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening.*

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada penelitian ini yakni :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik.

2. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel jenjang karir terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel jenjang karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik.
5. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik.
6. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik.
7. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel jenjang karir melalui kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapatkan dalam penelitian ini yakni :

1. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini dapat dipakai pedoman bagi perusahaan untuk mensejahterahkan karyawannya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman literasi untuk meneliti mengenai variabel – variabel yang ada dalam penelitian ini.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pengertian dan pemahaman penulisan ini, maka penulis menyusun dalam suatu sistematika penulisan sebagai berikut :

1. **BAB I PENDAHULUAN**

   Pada bab ini berisi mengenai latar belakang masalah yang menjadi acuan penelitian dan landasan penelitian. Adanya rumusan masalah yang menjadi fokus orientasi penelitian. Selain itu terdapat batasan masalah agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari rumusan masalah. Serta terdapat tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Dan sistematika penulisan yang berisi uraian singkat proses penelitian tugas akhir ini lebih terarah.

2. **BAB II LANDASAN TEORI**

   Bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian yang diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Teori-teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

3. **BAB III METODE PENELITIAN**

   Bab ini berisi mengenai langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Agar hasil yang dicapai tepat, maka diperlukan langkah-langkah penelitian yang terstruktur dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

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

   Bab ini berisi tentang analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

5. **BAB V PENUTUP**

   Bab ini berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang.