

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 LATAR BELAKANG

Salah satu perusahaan yang menawarkan jasa dan infrastruktur transportasi umum berupa bus adalah Perum Damri. Sebuah Perusahaan Umum (Perum) didirikan pada tahun 1984, dan kedudukan DAMRI sebagai Perusahaan Umum ditingkatkan pada tahun 2002 dengan PP No. 31 Tahun 2002, yang berlaku hingga saat ini.

Perum Damri Medan memberikan kompensasi finansial kepada karyawan yang terdiri dari gaji yang berdasarkan pangkat dan golongan yang diberikan mulai dari Rp.1.300.000-Rp.4.964.000, tunjangan berdasarkan jabatan yang diberikan mulai dari Rp.2.000.000-Rp.4.000.000, bonus atau jasprod (jasa produksi) yang diberikan bergantung pada pendapatan perusahaan. Disamping itu perusahaan juga memberikan tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, jaminan pensiun yang diberikan secara sukarela, perusahaan juga memberikan pesangon terhadap karyawan yang diphk secara hormat, perusahaan tidak memberikan kompensasi finansial berupa insentif dan pesangon terhadap karyawan yang diphk secara tidak hormat. Terjadinya penurunan penumpang di masa pandemi covid-19 mengakibatkan pendapatan perusahaan menurun sehingga berdampak pada apa yang seharusnya diterima karyawan.

Sementara itu untuk kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan belum sebanding terhadap harapan karyawan, kompensasi tersebut hanya berupa promosi jabatan dan cuti tahunan sebanyak 12 hari kerja dalam setahun. Untuk promosi jabatan itu sendiri tidak ada persyaratan masa kerja untuk mendapatkannya, hanya saja karyawan harus mempunyai hasil kerja yang baik. Maka dari itu banyak karyawan yang mengeluh karena kompensasi non finansial dirasa kurang diperhatikan oleh perusahaan. Misalnya saja kompensasi non finansial tersebut berupa pemberian training bagi para pekerja untuk meningkatkan skill sehingga mempermudah karyawan dalam meningkatkan kinerja, dan juga memberikan hiburan dan liburan untuk karyawan agar para karyawan bersemangat menyelesaikan pekerjaannya.

Oleh sebab itu, motivasi kerja oleh perusahaan juga dirasa kurang oleh karyawan. Seperti kurangnya peralatan kerja yang tersedia pada bagian teknik dan operasional perusahaan, kurangnya tenaga kerja yang menyebabkan penumpukan kerja sehingga karyawan menjadi over bekerja yang dikarenakan pemberhentian mitra kerja serta pengurangan tenaga kontrak.

Hal tersebut membuat motivasi para karyawan semakin menurun untuk bekerja. Dikarenakan padatnya jadwal kerja dan kurangnya fasilitas perusahaan dalam mendukung pekerjaan.

Berdasarkan hal tersebut diduga menyebabkan semangat kerja karyawan mulai menurun. Dengan melihat tingkat absensi yang semakin meningkat, karyawan kurang produktif dikarenakan penumpukan kerja. Oleh karena itu, penulis membuat penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL, KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PERUM DAMRI MEDAN”**.

I.2 IDENTIFIKASI MASALAH

1. Kompensasi finansial yang diberikan perusahaan mulai mengalami penurunan.
2. Kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan belum sesuai harapan karyawan.
3. Perusahaan juga kurang memberikan motivasi kerja karyawan
4. Semangat kerja yang menurun diduga berdasarkan kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan motivasi kerja yang diberikan perusahaan masih kurang.

I.3 PERUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap semangat kerja karyawan Perum Damri Medan?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi non finansial terhadap semangat kerja karyawan Perum Damri Medan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan Perum Damri Medan?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan Perum Damri Medan?

TINJAUAN PUSTAKA

I.4 TEORI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Menurut peneliti (2021) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia ialah salah satu aspek penting didalam sebuah organisasi untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang ada pada setiap organisasi.

I.5 TEORI PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP SEMANGAT KERJA

Kompensasi finansial pada hubungan kerja adalah salah satu bagian yang sangat rentan. Kompensasi finansial ialah wewenang dan asal penghasilan pokok, dikarenakan besarnya yang mesti dapat mencukupi keperluan untuk diri karyawan itu sendiri beserta keluarganya, selain itu juga terdapat jaminan kepastian penerimanya (Wita, I, Made; Kartika, I, 2018).

Menurut (Adriani Rangkuti & Ernanda, 2020) kompensasi ialah wujud apresiasi yang di distribusikan menurut perusahaan untuk karyawannya baik berupa finansial atau barang dan juga jasa pelayanan sehingga karyawan mendapat apresiasi atas pekerjaannya.

I.6 TEORI PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP SEMANGAT KERJA

(Wibowo, Gabriella; Setiawan, 2014) kompensasi non finansial yang didalamnya terdapat balasan karir dan social yang secara umum dapat dihargai oleh setiap karyawan dari hasil pencapaian pekerjaannya.

(Yolanda, 2017) berpendapat bahwa pembagian kompensasi non finansial yang dibagikan secara adil dapat menyesuaikan kepribadian karyawan dalam mewujudkan target-target perusahaan.

I.7 TEORI PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA

Berdasarkan (Afrida et al., 2014) karyawan perusahaan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi untuk bekerja sesuai dengan keterampilan juga pengetahuan yang ada pada setiap karyawan sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan, ini adalah salah satu faktor untuk melihat hasil pencapaian perusahaan ialah motivasi kerja karyawan.

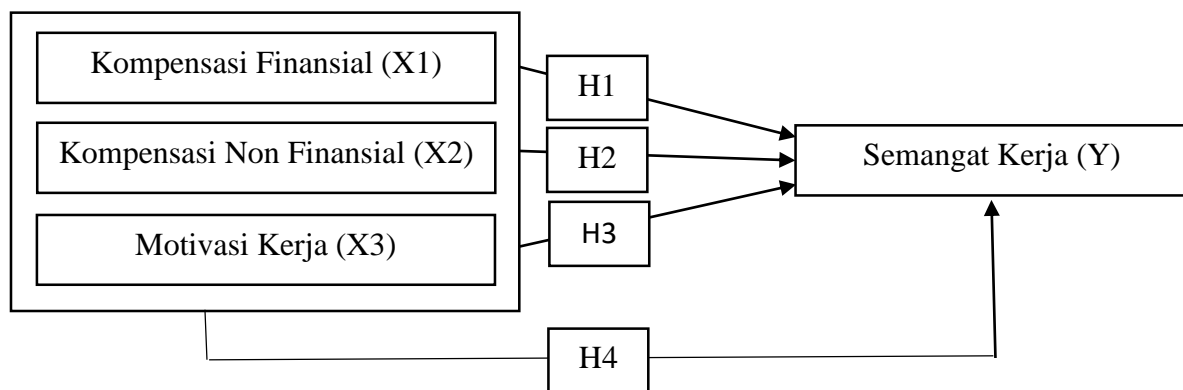
(Manihuruk & Tirtayasa, 2020) berpendapat bahwa pemimpin pada sebuah organisasi sangat dibutuhkan keahliannya dalam memotivasi anggotanya agar bersemangat dalam bekerja.

I.8 TEORI PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA

Yang menjadi dorongan bagi karyawan untuk berkarya dan melaksanakan pekerjaannya lebih baik adalah semangat kerja yang terdapat pada diri masing-masing setiap karyawan (Danti & Moch Djudi Mukzam, 2014)

Semangat kerja ialah situasi kerja positif pada organisasi dan sikap pribadi maupun kelompok yang membantu aspek kerja yang meliputi lingkungan, partisipasi dengan yang lainnya secara berimbang dengan keperluan dan maksud organisasi (Ganandy et al., 2020)

I.9 KERANGKA KONSEPTUAL



I.10 HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1: Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Perum Damri Medan

H2: Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Perum Damri Medan

H3: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Perum Damri Medan

H4: Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Perum Damri Medan

I.11 PENELITIAN TERDAHULU

No	Peneliti	Judul	Subjek Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rima Fitri Rufaidah, Hamidah Nayati Hutami dan Yuniadi Mayowan (2017)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap PG. Kebon Agung Malang)	PG. Kebon Agung Malang serta 75 karyawan tetap yang akan dijadikan sampel.	Menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan
2.	Nova Syafrina dan Sudarmin Manik (2020)	Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan	Seluruh pegawai honorer Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 95 orang.	Disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai honorer
3.	Fajarrini P. Danti, Moh. Soe'oad Hakam dan Moch. Djudi Mukzam (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang)	50 karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang yang akan dijadikan sampel.	Kesimpulan penelitian ini bahwa kompensasi langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, sedangkan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.