

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil PT Arya Putra Prima

PT Arya Putra Prima merupakan salah satu Badan Usaha Milik Swasta yang berada di Indonesia. Perusahaan ini berdiri tahun 2001 oleh Bapak Haji Herry Irwan yang berlokasi di daerah Jl. Jend Sudirman No 42 Babakan, Kota Tangerang, Banten. Perusahaan ini bergerak dalam bidang transportasi darat khususnya mobil bus. Perusahaan ini memiliki tiga bidang, yaitu bus reguler yang mengangkut penumpang dengan rute Jakarta – Palembang dan Jakarta – Baturaja & Prabumulih, kemudian bus Pariwisata dengan fasilitas kursi 2-2, AC, serta toilet, kemudian bus untuk angkutan karyawan di beberapa perusahaan yang membutuhkan.

Pada awal perjalanannya perusahaan ini telah melewati beragam dinamika. Perusahaan ini hanya memiliki satu buah kendaraan minibus, sehingga membuat perusahaan ini bekerja sama dengan perusahaan Udayana yang merupakan tempat bekerja Bapak Haji Herry sebelumnya. Kerja sama ini hanya sebatas penyediaan bus tambahan saja untuk jalur lintasan Jawa – Sumatera. Hingga pada tahun 2002 menjadi perusahaan yang berdiri sendiri dengan tersedia 5 minibus.

Hingga di awal perjalanannya Perusahaan ini hanya berbentuk CV yang bernama CV Arya Prima kemudian ditahun 2010 telah mendaftarkan perusahaan ini menjadi sebuah PT menjadi PT. Arya Putra Prima agar memiliki status badan hukum sesuai dengan UU 40 Tahun 2007. Sampai pada saat ini PT Arya Putra prima saat ini telah memiliki 40 buah armada bus yang sedang beroperasi di beberapa bidang reguler, angkutan karyawan, dan pariwisata, mempekerjakan 35 karyawan dengan status 25 karyawan tetap dan 10 karyawan musiman dalam artian, apabila ada pekerjaan dipanggil dan dibayar sesuai dengan pekerjaannya dan tidak ada gaji tetap. Pada saat ini, operasional perusahaan sedang mengalami suatu permasalahan yang tidak pernah diduga sebelumnya yakni terdapat sedikit hambatan dikarenakan pandemi yang dirasakan sejak Maret 2020 sampai dengan saat ini.

1.1.2 Tujuan Perusahaan

Menjadi perusahaan transportasi yang baik dengan pelayanan terbaik, dan nyaman bagi semua kalangan.

1.1.3 Logo Perusahaan

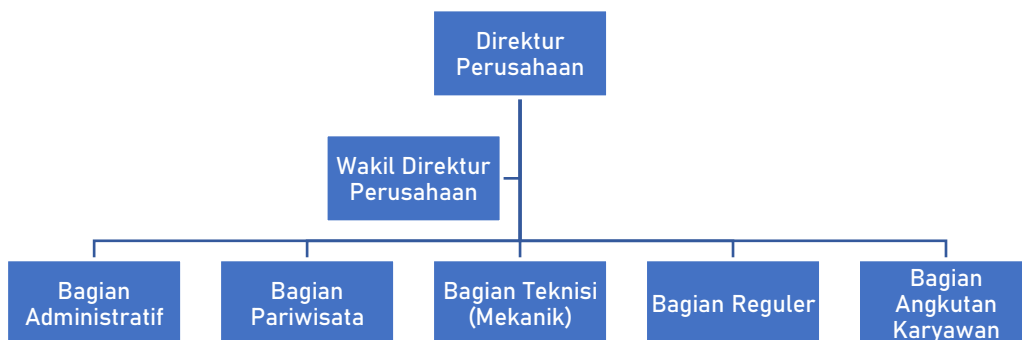


Gambar 1.1
Logo Perusahaan

Sumber: PT. Arya Putra Prima

Logo ini diresmikan sekitar tahun 2015 yang memiliki makna warna merah yang berarti semangat perusahaan, kemudian gambar bintang yang berarti bercahaya untuk perusahaan.

1.1.4 Struktur Perusahaan



Gambar 1.2
Struktur Perusahaan

Sumber: PT. Arya Putra Prima

Uraian struktur PT Arya Putra Prima

1. Direktur Perusahaan

2. Wakil Direktur Perusahaan

3. Bagian Administratif

Merupakan divisi yang bertugas untuk mengawasi dan mencatat administrasi dari kegiatan perusahaan disetiap harinya, serta mempertanggung jawabkan pencatatan pengeluaran keuangan.

4. Bagian Pariwisata

Merupakan divisi yang bergerak dalam bidang wisata serta penanggung jawab untuk mencari inovasi yang dibutuhkan untuk menarik perhatian dari konsumen

5. Bagian Mekanik

Merupakan divisi yang bertanggung jawab ketika terjadi kerusakan pada mobil untuk segera ditangulangi agar bisa beroperasi kembali.

6. Bagian Reguler

Merupakan divisi yang bertanggung jawab untuk mencari penumpang setiap harinya dan mengontrol semua agen yang berada disekitar terminal agar sesuai standar perusahaan.

7. Bagian Angkutan karyawan

Merupakan divisi yang bertanggung jawab mencari sewaan untuk perusahaan lainnya serta membuat Mou terhadap perusahaan lain sesuai kebutuhan dan kesepakatan bersama.

1.2 Latar Belakang Masalah

Fenomena yang majemuk kehidupan yang terjadi pada abad ini memiliki ragam keunikan, mulai dari krisis ekonomi hingga masuk ke dalam ranah kesehatan publik, saat ini kondisi unik yang terjadi pada masyarakat Indonesia secara khusus dan dunia secara umum merupakan bentuk akibat dari sebuah virus yang sangat fenomenal, yaitu Covid – 19. Covid 19 merupakan sebuah virus menular yang ditemukan pada bulan Desember 2019 di Wuhan, Tiongkok. (Komite Penanganan Covid 19 dan Pemulihan Ekonomi Nasional, 2020). Pada akhir bulan Juli 2021 tercatat kasus terkonfirmasi mencapai 3,19 juta orang, dengan tingkat kesembuhan berada di angka 2,55 juta orang, sedangkan untuk kasus meninggal mencapai 84.766 jiwa dengan persebaran yang selalu meningkat di seluruh daerah Indonesia (GitHub, 2021).

Untuk mengatasi penyebaran Covid 19 pemerintah Republik Indonesia membuat kebijakan antara lain:

- a. Pada sektor pekerja terdapat lebih dari 1,5 juta pekerja dirumahkan dan di – PHK dengan komposisi sebesar 90% dirumahkan serta 10% di – PHK, dari data tersebut sebanyak 1,24 juta merupakan pekerja formal dan 265 ribu pekerja informal. (Hanoatubun, 2020). Berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja kepada pimpinan perusahaan di seluruh Indonesia No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal (“SE 907/2004”) pada butir f menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja haruslah sebagai upaya terakhir, setelah dilakukan upaya berikut : “f. Melibatkan atau Merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu.” Sehingga dari isi SE 907/2004 di atas dapat dipahami bahwa merumahkan karyawan sama dengan melibatkan/membebasakan pekerja untuk tidak melakukan pekerjaan sampai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.
- b. Dengan menerbitkan Perpres No 82 Tahun 2020 pada tanggal 20 Juli 2020, pemerintah membentuk komite penanganan Covid 19 dan Pemulihan Ekonomi Nasional untuk meningkatkan eskalasi tugas dari Gugus Tugas Covid 19.
- c. Upaya untuk melakukan pengetatan protokol kesehatan pemerintah menerbitkan Inpres No 6 Tahun 2020 tentang Peningkatan Disiplin dan Penegakan Hukum Protokol Kesehatan dalam Pencegahan dan Pengendalian Covid – 19.
- d. Melalui Inmendagri No. 18 Tahun 2021 yang diterbitkan pada 8 Juli 2021 untuk memberikan peraturan pengetatan dengan sektor esensial dan sektor lainnya melalui kebijakan PPKM sehingga akan berdampak pada sektor tertentu di luar sektor esensial.
- e. Kondisi diatas ditambah lagi dengan peningkatan pembatasan berupa Program Pembatasan Kegiatan Masyarakat.

Dengan dikeluarkannya aneka kebijakan dari pemerintah akan berdampak kepada kegiatan kantor dan industri untuk jangka waktu yang panjang, melalui pelarangan kegiatan tersebut akan berdampak kepada kerugian ekonomi dan rantai pasok, serta proses produksi barang dan jasa (Misno, 2020). Secara terstruktur

rangkaian kronologi terkikisnya sistem perekonomian yang diakibatkan oleh Covid 19 adalah sebagai berikut:

1. Mulai Januari hingga Maret 2020, 12.703 penerbangan di 15 bandara, 11.680 penerbangan domestik, dan 1.023 penerbangan internasional dibatalkan.
2. Jumlah kunjungan wisata menurun hingga ke angka 6.800 per hari terutama dari negara Tiongkok.
3. Kerugian pendapatan pada sektor jasa penerbangan mencapai Rp 207 Miliar. Sekitar Rp 4,8 Miliar penurunan tersebut berasal dari penerbangan dari dan ke Tiongkok.
4. Penurunan hunian akomodasi pada 6 ribu hotel mencapai 50% dengan perkiraan dari Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Wishnutama berpotensi kehilangan pendapatan hingga setengah dari tahun lalu (Hanoatubun, 2020).

Hal tersebut menjelaskan bahwa Covid 19 berdampak kepada kehidupan perekonomian. Dengan adanya ragam skenario dan hasil sebuah kebijakan tersebut maka akan menghambat industri pariwisata yang berkenaan dengan PT. Arya Putra Prima selaku penyedia jasa transportasi yang menghubungkan antar kota, demikian juga permintaan jasa dari beberapa perusahaan mitra.

Melalui pengurangan operasional jasa transportasi maka akan mengurangi intensitas kerja serta bentuk insentif/kompensasi yang didapatkan karyawan yang ada di perusahaan PT. Arya Putra Prima. Maka peneliti tertarik untuk berusaha mengidentifikasi mengenai pengaruh kompensasi dan kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja pada masa berkurangnya operasional perusahaan yang tentunya akan mengurangi intensitas kerja dan akan mempengaruhi kompensasi berupa finansial dari karyawan itu sendiri. Hal ini didukung dengan data yang diperoleh penulis dari PT. Arya Putra Prima terkait dengan kinerja karyawan selama operasional berlangsung dari tahun 2018 hingga 2020:

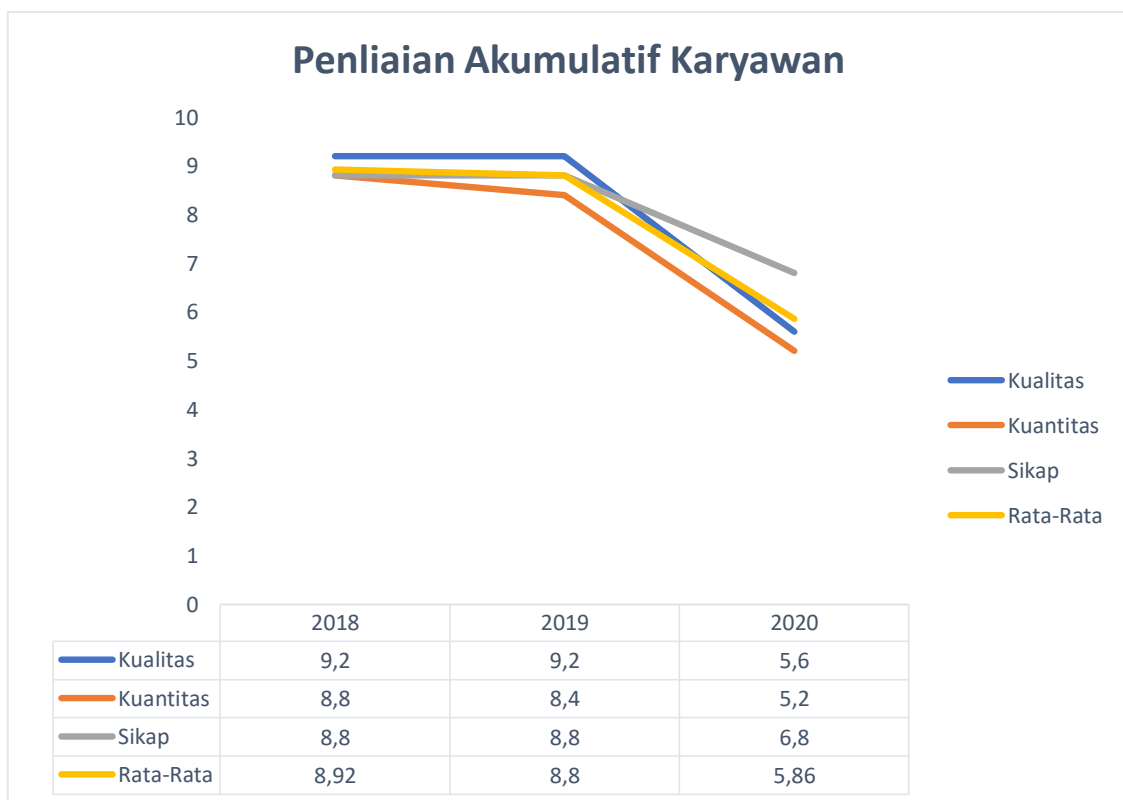
Tabel 1.1 Kriteria Penilaian Karyawan PT. Arya Putra Prima

No	Nilai Rata-Rata	Keterangan
1	10-7	Baik
2	6,9-4	Cukup
3	<4	Kurang Baik

Sumber: PT. Arya Putra Prima

Pada tabel 1.1 merupakan standar angka penilaian yang dilakukan PT. Arya Putra Prima kepada karyawan mereka, pada rentang di bawah empat merupakan kategori kurang baik, pada rentang nilai empat hingga 6,9 berada pada kategori cukup, sedangkan untuk rentang tujuh hingga sepuluh merupakan kategori penilaian yang baik. Pada tabel ini, peneliti menggunakannya sebagai referensi dalam mendalami fenomena berupa rekapitulasi hasil kinerja karyawan pada tahun 2018 hingga 2020, yang akan peneliti tampilkan dan jelaskan pada diagram 1.1

Diagram 1.1 Penilaian karyawan



Sumber: PT. Arya Putra Prima

Pada Diagram 1.1 bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Arya Putra Prima ketika memasuki masa pandemi di tahun 2020 menunjukkan terjadinya penurunan yang cukup drastis, khusus di bagian Pariwisata, dan Reguler. Hal ini menunjukkan dampak dari kebijakan pemerintah yang menghambat operasional dari PT. Arya Putra Prima. Sehingga secara tidak langsung berdampak kepada departemen lainnya.

Selain itu peneliti melakukan wawancara kepada salah satu karyawan PT. Arya Putra Prima. Dimas menjelaskan mengenai kompensasi karyawan serta dampak dari Covid, berdasarkan hasil wawancara tersebut beliau menyatakan bahwa salah satu motivasinya bekerja dalam industri transportasi pariwisata berupa uang, bonus serta *tip* yang diterimanya, dan beliau menyatakan bahwa dengan kebijakan pemerintah yang ada, justru menurunkan tingkat pendapatannya terutama pada sektor pariwisata sehingga dari hal ini dapat disimpulkan bahwa pandemi, dan kebijakan pemerintah berdampak langsung bagi bisnis pariwisata PT. Arya Putra Prima dan karyawannya berupa kompensasi yang berkurang.

Menurut pendapat (Mondy, 2012) menyatakan bahwa kompensasi adalah total seluruh finansial yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Sehingga dapat peneliti mengerti bahwa imbalan yang diharapkan oleh karyawan PT. Arya Putra Prima merupakan salah satu bentuk utama dari alasan karyawan bekerja. Berkaitan dengan alasan bekerja (motivasi) menurut (Hamali 2018, 133) menyatakan bahwa: “Motivasi dapat dikatakan sebagai suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat di kembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan nonmoneter, yang dapat memengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, yang tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan”. Berdasarkan teori tersebut dapat ditafsirkan bahwa alasan dan motivasi seseorang dapat didasarkan dengan finansial, yang berarti hal ini merupakan salah satu sektor yang sangat terdampak akibat adanya penurunan intensitas kerja, sesuai dengan penilaian kerja yang dilakukan oleh PT. Arya Putra Prima dan berdasarkan wawancara dengan Dimas.

Peneliti berkesimpulan awal bahwa secara sederhana dari fenomena yang telah dipaparkan di atas, kompensasi merupakan sebuah motivasi untuk bekerja bagi karyawan PT. Arya Putra Prima, dan kinerja karyawan merupakan hasil atas tindakan yang dilakukan karyawan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Dengan adanya kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah dalam mengatasi masalah kesehatan yang ada maka akan membatasi segala bentuk kegiatan terhadap PT. Arya Putra Prima selaku penyedia jasa transportasi wisata dan akan memberikan dampak pengurangan penampilan kerja personil maupun organisasi atau biasa disebut sebagai kinerja, padahal penampilan personil maupun organisasi merupakan bentuk representasi dari tindakan untuk mencapai tujuan. Sehingga akan menimbulkan jarak antara kompensasi dan kinerja karyawan akibat kebijakan pemerintah dalam mengatasi pandemi ini.

Jika diperbandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angel Kralita Poluakan, Roy F. Runtuwene, Sofia A.P. Sambul (2019) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh Lidya Octafia Rumere, Riane Johnly Pio, Johny Revo Elia Tampi (2013) Hasil Penelitian yaitu kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan didukung dengan data yang dikeluarkan oleh PT. Arya Putra Prima terkait dengan kinerja karyawannya dari tahun 2018 – 2020 yang mengalami penurunan di tahun 2020, dan wawancara yang dilakukan pada salah satu karyawan PT. Arya Putra Prima yang menyatakan bekerja untuk mendapatkan imbalan berupa uang. Pada sisi lainnya, pendapatan ataupun kinerja yang terganggu bukan karena sebab internal perusahaan melainkan oleh suatu kondisi yang tidak dapat dikendalikan oleh siapapun termasuk pemerintah. Akibat operasional perusahaan yang terganggu, dan kajian atas fenomena di atas serta referensi penelitian terdahulu maupun informasi yang peneliti dapati dari lapangan, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Arya Putra Prima, dengan judul penelitian **“PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARYA PUTRA PRIMA DI MASA PANDEMI COVID 19.”**

1.3 Identifikasi Masalah

Dampak Covid 19 yang begitu signifikan di banyak sektor khususnya di bidang perekonomian secara tidak langsung mengakibatkan sektor pariwisata terganggu dan mengganggu proses transportasi antar kota yang merupakan sektor bisnis dari PT. Arya Putra Prima dengan dilatarbelakangi dari penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa kompensasi, berpengaruh kepada kinerja karyawan serta hasil wawancara dengan karyawan senior PT. Arya Putra Prima yang secara tersirat menyatakan bahwa motivasi kerja mereka berdasarkan atas finansial yang diterima atas kinerja yang mereka lakukan dan secara kondisi nyata bahwa pandemi covid ini mengganggu seluruh hidup orang baik secara keuangan maupun dampak kepada kinerja dari perusahaan transportasi antar kota terganggu.

Permasalahan yang telah peneliti bahas merupakan sebuah permasalahan yang fundamental untuk dipelajari dan perlu diteliti. Berdasarkan latar belakang & perumusan masalah di atas dapat diidentifikasi permasalahan menjadi sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi karyawan PT. Arya Putra Prima?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan PT. Arya Putra Prima?
3. Bagaimana kinerja karyawan PT. Arya Putra Prima?
4. Apakah terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Arya Putra Prima?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arya Putra Prima?
6. Apakah terdapat peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan latar belakang, dan indentifikasi masalah yang ada adalah untuk menjelaskan:

1. Kompensasi karyawan PT. Arya Putra Prima.
2. Motivasi kerja karyawan PT. Arya Putra Prima.
3. Kinerja karyawan PT. Arya Putra Prima.
4. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Arya Putra Prima.

5. Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Arya Putra Prima.
6. Pran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian diharapkan dapat memperkaya dan memberikan informasi informasi terbaru mengenai mediasi motivasi kerja dalam pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai kajian atau referensi penelitian sejenis. Serta hasil yang terungkap pada penelitian ini dapat menjadi bahan peneliti selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi kantor PT. Arya Prima Utama (Persero) dalam mengambil keputusan untuk mengakomodir Kompensasi karyawan di masa yang sedang sulit ini.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian dilakukan mulai bulan Oktober 2020 hingga Desember 2021. Objek penelitiannya di kantor PT Arya Putra Prima yang berlokasi di Jalan Jendral Sudirman, No 42, kecamatan Cikokol, Kota Tangerang, Banten yang merupakan kantor utama dari PT Arya Putra Prima.

1.7 Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dijelaskan objek studi, latar belakang permasalahan, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dijelaskan kajian pustaka, landasan teori yang berhubungan dengan topik pembahasan yaitu tentang kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan serta analisis permasalahan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang jenis penelitian yang digunakan, operasional variabel serta skala pengukuran, metode pengumpulan data, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini terdapat pengumpulan data, karakteristik responden, hasil penelitian dan akan dijelaskan tentang pembahasan hasil penelitian yang dilakukan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan berisi tentang kesimpulan dari hasil analisis data dalam kaitannya dengan jawaban terhadap pertanyaan penelitian dan saran dari peneliti berdasarkan hasil penelitian.