

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi yang terjadi saat ini mengakibatkan transportasi sangat dibutuhkan untuk terselenggaranya mobilitas manusia maupun barang. Sistem transportasi yang baik akan menunjang aktifitas ekonomi masyarakat yang akan mendukung pembangunan. Angkutan darat sebagai salah satu dari sistem transportasi yang ada mempunyai peranan yang penting dalam peningkatan perekonomian dalam suatu wilayah. Suatu wilayah yang memiliki sistem transportasi darat yang baik, dimana wilayah tersebut terhubung dengan baik dengan daerah sekitarnya, akan cepat mengalami pertumbuhan ekonomi.

Transportasi Angkutan Jalan Raya, bila dibandingkan dengan sarana angkutan lain seperti kereta api, kapal laut maupun pesawat udara, angkutan bus sebagai salah satu jenis angkutan darat akan semakin dibutuhkan sebagai sistem transportasi massa yang dekat dengan masyarakat dari semua golongan ekonomi. Hal itu dikarenakan sarana angkutan dengan bus ini dapat menjangkau seluruh wilayah termasuk daerah-daerah yang terpencil di wilayah negara Indonesia. Fenomena tersebut dapat kita lihat dengan terus berkembangnya perusahaan-perusahaan angkutan bus, yang disebut Perusahaan Otobus (PO), baik itu yang melayani angkutan bus dalam kota (bus kota),

angkutan Antar Kota Dalam Propinsi (AKDP), angkutan Antar Kota Antar Propinsi (AKAP), maupun perusahaan bus yang khusus sewa untuk pariwisata dan lainnya. Antar Perusahaan Otobus (PO) tersebut tentu saja akan terus bersaing dalam peningkatan fasilitasnya untuk merebut pasar. Perum Damri sebagai perusahaan angkutan bus milik pemerintah (BUMN) mengalami hal yang sama yaitu bersaing dengan perusahaan angkutan bus yang lain untuk dapat bertahan dan terus berkembang.

Pengelolaan sumber daya dengan baik dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan, karena dengan buruknya sumber daya yang ada dalam perusahaan, maka perusahaan tersebut tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Diantara semua sumber daya yang terdapat di perusahaan, sumber daya manusia yang merupakan hal penting yang harus mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen perusahaan. Hal ini bisa dimengerti karena sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam semua kegiatan baik berupa institusi ataupun organisasi.

Mengelola sumber daya manusia melibatkan setiap orang yang ada didalam perusahaan dan membutuhkan waktu yang tidak sebentar. Hal ini dilakukan dengan upaya memperbaiki cara kerja sehingga hasil yang diinginkan dapat diperoleh. Mengelola SDM meliputi mengelola karyawan, kebijakan dan praktek yang digunakan perusahaan saat ini. Karyawan adalah aset yang sangat penting dalam perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan. Perusahaan berusaha untuk dapat merealisasikan fungsi tersebut tentunya karyawan perlu diarahkan, dibina, dan dibimbing agar mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pada penelitian pendahuluan, Perum DAMRI pun memiliki persoalan berkaitan dengan penurunan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan bagian operasional Perum DAMRI dapat terlihat pada tabel perkembangan rit, km, dan penumpang bus Perum DAMRI di bawah ini:

Tabel 1. Perkembangan RIT, KM, dan Penumpang Perum DAMRI cabang Lampung Tahun 2010-2014

Tahun	SO	RIT	KM	PNP
2010	180	583,841	11,352,253	34,465,981
2011	173	576,612	10,475,185	32,837,785
2012	173	528,490	9,242,942	29,966,263
2013	172	488,386	9,301,074	28,632,700
2014	169	447,678	8,141,312	28,107,792

Sumber : Laporan Kepegawaian

Keterangan:

SO : Siap Operasi

PNP : Penumpang

Berdasarkan tabel 1 dilakukan perhitungan untuk memperoleh gambaran penurunan produktivitas dengan membagi jumlah penumpang per jumlah bus siap operasi, gambaran penurunan produktivitas tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Perkembangan Produktivitas Kerja Karyawan (Periode Tahun 2010-2014)

Tahun	SO	PNP	PRD
2010	180	34,465,981	191477.67
2011	173	32,837,785	189813.77
2012	173	29,966,263	173215.39
2013	172	28,632,700	166469.19
2014	169	28,107,792	166318.29

Sumber: Pengolahan Laporan Kepegawaian

Berdasarkan data perkembangan produktivitas kerja karyawan periode tahun 2010-2014 di atas dapat diketahui bahwa ada penurunan produktivitas karyawan bagian operasional yang cukup signifikan dari tahun 2010 hingga 2014. Hal ini dapat dilihat dari jumlah rit, km per bus setiap tahunnya. Hal ini dikarenakan bus banyak yang rusak. Jumlah produktivitas karyawan setiap tahunnya pun mengalami penurunan dari 191477.67 pada tahun 2010 menjadi 166318.29.

Produktivitas kerja karyawan pada Perum DAMRI Cabang Lampung dapat terwujud melalui sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan oleh karyawan baik berupa perbaikan pengetahuan, perbaikan keterampilan, disiplin, upaya pribadi dan perbaikan yang berkaitan dengan pekerjaan. Perum DAMRI Cabang Lampung menganggap bahwa karyawan merupakan salah satu fungsi perusahaan untuk bisa maju dan berkembang. Agar potensi ini bisa dipertahankan dan dikembangkan, maka perusahaan harus bisa memotivasi karyawannya dengan cara pemberian kompensasi yang adil, layak dan proporsional sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan agar karyawan merasa dirinya menjadi bagian dari perusahaan.

Tabel 3. Data Jenis Kompensasi dalam Perum DAMRI Cabang Lampung.

Kompensasi Finansial		Kompensasi Non-Finansial
Kompensasi finansial langsung meliputi: 1. Gaji 2. Tunjangan	Kompensasi finansial tidak langsung, meliputi : pertolongan sosial seperti bantuan kesehatan dan bantuan uang mendesak	Kompensasi non-finansial berkaitan dengan pekerjaan, meliputi: 1. Wewenang dan tanggung jawab 2. Pakaian dinas karyawan

Sumber : Manajer Personalia Perum DAMRI Cabang Lampung

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa kompensasi yang diberikan oleh Perum DAMRI tergolong sedikit, hal ini diketahui bahwa kompensasi finansial langsung yang diberikan hanya gaji dan tunjangan, sedangkan seharusnya kompensasi finansial langsung apabila karyawan bekerja dengan baik maka akan diberikan komisi dan bonus serta untuk kompensasi non finansial karyawan seharusnya diberikan peluang promosi.

Sebuah organisasi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para karyawannya yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga tujuan daripada perusahaan dapat tercapai. Karyawan dapat bekerja dengan produktivitas tinggi karena dorongan motivasi kerja. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006: 219) “bahwa motivasi adalah pemberian daya penerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Maka motivasi seorang karyawan dapat dilihat dari tingkat absesnsinya.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan di Perum DAMRI cabang Lampung, berikut adalah daftar absensi karyawan Perum DAMRI cabang Lampung.

Tabel 4. Tingkat Absensi Karyawan Perum DAMRI Lampung

Minggu ke-	bulan	Hari kerja	Jumlah karyawan	Jumlah absensi	Tingkat absensi
Pertama	Juni	5	104	20	5%
Kedua	Juni	5	104	24	4.8%
Ketiga	Juni	5	104	26	5.2%
Keempat	Juni	5	104	30	6%
Rata-rata					21%

Sumber : Manajer Personalia Perum DAMRI Cabang Lampung

Besarnya tingkat absensi dihitung berdasarkan rumus berikut: (Hasibuan, 2001)

$$\text{Persentase Ketidakhadiran} = \frac{\text{absensi}}{\text{total hari kerja}} \times 100\%$$

Data pada Tabel 3, menunjukkan persentase tingkat absensi karyawan tetap pada Perum Damri Lampung bulan Juni 2015 dan memiliki rata-rata tingkat absensi karyawan sebesar 21%. Pada Tabel 3 dapat dilihat tingkat absensi mengalami peningkatan cukup tinggi pada minggu ketiga sebesar 5,2% dan. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada minggu keempat dengan angka persentase sebesar 6%. Perum DAMRI cabang Lampung memberikan toleransi absensi kepada karyawan dengan minimal kehadiran 90% dalam waktu satu bulan. Jika kehadiran kurang dari 90%, maka absensi akan berpengaruh pada pemotongan gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing karyawan. Oleh karena itu, pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan, karena hal ini

mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah lainnya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan saat penelitian pendahuluan, karyawan Perum DAMRI sering merasa bosan terhadap pekerjaannya, merasa tidak nyaman dan tidak menyukai terhadap pekerjaan karena pekerjaan yang dilakukannya tidak sesuai dengan kemampuannya, beban kerja yang terlalu berat, dan konflik antara karyawan dengan pihak lain di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Tipe karyawan seperti ini memandang bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan merupakan beban dan kalau bisa berusaha menghindarinya. Karyawan ini pada dasarnya tidak puas dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Memperhatikan Kepuasan Kerja Karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung
2. Pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan harapan dan pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan
3. Motivasi karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung tergolong rendah.

4. Karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung belum merasa puas atas pekerjaannya
5. Karyawan sering terlambat datang bekerja, dan tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini akan dibatasi pada aspek kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2), produktivitas kerja (Z) dengan memperhatikan variabel intervening yaitu, kepuasan kerja (Y).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, indentifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung?
3. Apakah ada hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung?
5. Apakah ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung?

6. Apakah ada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung?
7. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung?
8. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung?
9. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung?
10. Apakah ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung.
3. Untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung.

5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung.
8. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung.
9. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung.
10. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung.

F. Kegunaan Penelitian:

Kegunaan penelitian dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Kegunaan Secara Teoritis

Kegunaan secara teoritis, dapat berguna untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan khasanah ilmu pengetahuan, khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan.

2. Kegunaan Secara Praktis

- a. Menambah referensi bagi peneliti lain, yang ingin meneliti tentang kemungkinan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Menambah sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu yang terkait, dalam hal ini manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan informasi bagi para peneliti di bidang yang sama.
- c. Menjadi masukan bagi perusahaan dalam hal ini Perum DAMRI Cabang Lampung untuk mengadakan perbaikan-perbaikan atas kebijakan yang selama ini telah diterapkan.

G. Ruang Lingkup Penelitian

1. Objek Penelitian

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Z), kompensasi (X_1), dan motivasi kerja (X_2) dengan memperhatikan kepuasan kerja (sebagai variabel intervening (Y)).

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan bus Antar Kota Dalam Propinsi Perum DAMRI Cabang Lampung

3. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah Perum DAMRI Cabang Lampung

4. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Tahun 2015.

5. Disiplin Ilmu

Manajemen Sumber Daya Manusia.