

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, di mana salah satu faktor kunci adalah sumber daya manusia. Karyawan adalah pelaku dari semua tahapan perencanaan hingga evaluasi yang dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya perusahaan yang lain. Oleh karena itu, perusahaan harus memanfaatkan potensi setiap karyawan dengan sebaik-baiknya agar dapat memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai cara, seperti memberikan pendidikan dan pelatihan, memberikan kompensasi yang pantas, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan memberikan kepuasan kerja. Melalui proses ini, karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan karena mereka telah dilengkapi dengan pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

Kompensasi, lingkungan kerja yang baik, dan kepuasan kerja adalah hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk mendukung kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Besarnya kompensasi mencerminkan nilai pekerjaan karyawan, dan hal ini dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Jika kompensasi diberikan dengan tepat, karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, jika kompensasi diberikan tidak memadai, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan dapat menurun. Selain faktor kompensasi, lingkungan kerja juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja meliputi kondisi material dan psikologis dalam organisasi. Perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai, seperti tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, serta hubungan yang baik antara sesama karyawan

dan antara karyawan dan pimpinan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung semangat kerja karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Hasibuan (2016) dalam Suputra (2021) manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di era globalisasi karena tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Ardana (2012) dalam Suputra (2021) menyatakan sumber daya manusia adalah aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh manusia. Perkembangan dunia usaha saat sekarang ini khususnya perusahaan di bidang jasa sudah banyak berdiri dan sangat pesat perkembangannya. Perkembangan dunia pariwisata di Bali menumbuhkan persaingan yang semakin ketat. Dimana banyak memunculkan perusahaan-perusahaan yang mendukung pariwisata seperti hotel, villa, restaurant, maupun usaha jasa lainnya seperti jasa aktivitas menunggang kuda (Horse Riding) yang sekarang menjadi trend dan banyak digemari oleh wisatawan baik domestik maupun mancanegara. Wisata menunggang kuda (Horse Riding) merupakan salah satu daya tarik wisata baru. Wisata ini mengajak para tamunya berkeliling di suatu area tertentu sambil menaiki kuda dan biasanya dilakukan di pesisir pantai. Di Bali sendiri sudah ada beberapa perusahaan yang menawarkan aktivitas menaiki kuda (Horse Riding) seperti Ubud Horse Stables di Ubud, Bali Horse Riding di Saba Blahbatuh, Bali Horse Adventure di Uluwatu, Bali Nature Land di Kediri Tabanan, serta masih banyak lagi tempat yang menawarkan aktivitas menaiki kuda (Horse Riding)

Kholil dalam Suputra (2021), menyatakan bahwa “kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan

dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Lebih lanjut menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompensasi dan kemampuan karyawan dalam mengembangkan nalar dalam bekerja

Menurut Afandi, (2016) kinerja merupakan hasil kerja yang mampu dicapai seorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai kewenangan dan tanggung jawab masing-masing sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi, tidak secara illegal, melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Simajuntak, (2011) kinerja merupakan taraf pencapaian output atas tugas tertentu.

PT ASDP Indonesia Ferry (Persero), atau biasa disebut sebagai ASDP, adalah sebuah badan usaha milik negara Indonesia yang bergerak di bidang transportasi air. Fungsi utama perusahaan ini adalah menyediakan akses transportasi publik antar pulau yang bersebelahan, serta menyatukan pulau-pulau besar sekaligus menyediakan akses transportasi publik ke wilayah yang belum memiliki penyeberangan. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, hingga tahun 2022, perusahaan ini memiliki 4 kantor regional dan 27 kantor cabang untuk mengelola 36 pelabuhan penyeberangan di seluruh Indonesia.

Perusahaan ini memulai sejarahnya pada tanggal 27 Maret 1973 dengan nama Proyek Angkutan Sungai, Danau, dan Ferry (PASDF) di bawah naungan Direktorat Lalu Lintas Angkutan Sungai Danau dan Ferry (DLLASDF), Direktorat Jenderal Perhubungan Darat, Departemen Perhubungan. Pada tahun 1980, PASDF diubah menjadi Proyek Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan (PASDP). PASDP bertugas menyediakan pelayanan angkutan penyeberangan antar pulau, menyediakan terminal umum penyeberangan angkutan sungai,

danau, dan ferry, serta menjamin keselamatan pada sistem transportasi tersebut. Pada tahun 1986, PASDP bermetamorfosis menjadi Perusahaan Umum Angkutan Sungai, Danau, dan Penyeberangan (Perum ASDP). Pada tahun 1992, Perum ASDP diubah menjadi persero dengan nama PT Angkutan Sungai, Danau, dan Penyeberangan (Persero). Perubahan tersebut mengindikasikan bahwa ASDP dapat bersaing dengan perusahaan swasta dan BUMN lainnya, tanpa meninggalkan fungsinya sebagai penyedia jasa angkutan penyeberangan perintis. Pada tahun 2004, perusahaan ini mengubah namanya menjadi PT ASDP Indonesia Ferry (Persero), sebagai bagian dari proses transformasi bisnis untuk mengubah posisi perusahaan ini menjadi BUMN yang dapat memberikan kontribusi lebih bagi negara. Pada tahun 2008, perusahaan ini ASDP melakukan transformasi bisnis yang ditandai dengan modernisasi operasional, infrastruktur, dan teknologi menuju standar internasional. Dengan motto “We Bridge The Nation”, ASDP Indonesia Ferry melangkah maju menjadi perusahaan ferry modern. Pada tahun 2019, anak usaha ASDP, yakni Indonesia Ferry Property mengadakan joint venture dengan Pembangunan Perumahan untuk mengembangkan infrastruktur Kawasan Marina Labuan Bajo yang merupakan salah satu destinasi pariwisata super prioritas.

Pembeda penelitian ini dari penelitian oleh Suputra 2021 yaitu dengan menambahkan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini di PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) cabang Luwuk juga masih sedikit yang meneliti dan ini membuat saya semakin ingin untuk meneliti pada PT tersebut. Karena PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Luwuk merupakan perusahaan yang bergerak dibidang angkutan dan penyeberangan maka performa yang diharapkan adalah mampu melayani masyarakat dengan sebaik baiknya sehingga karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Luwuk dituntut memiliki

produktivitas kerja yang tinggi yang didasarkan pada nilai disiplin kerja yang harus dimiliki setiap karyawan.

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan?

## **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

## **1.4 BATASAN MASALAH**

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini hanya dilakukan dan fokus untuk meneliti satu kantor cabang yang ada di Luwuk Sulawesi tengah
2. Penelitian ini dikhususkan kepada karyawan yang bekerja di PT. ASDP Indonesia Ferry dalam jalur penyebrangan Luwuk Banggai

## **1.5 MANFAAT PENELITIAN**

Manfaat penelitian yang diharapkan

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pembelajaran dan memperoleh ilmu pengetahuan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

## 2. Manfaat praktis

Dari hasil penelitian yang di lakukan terdapat manfaat penelitian yang didapat dibedakan menjadi dua yaitu :

- A. Bagi peneliti diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat untuk menuangkan pengetahuan tentang kualitas kinerja karyawan peneliti juga dapat melatih kemampuan penyelesaian masalah terhadap kinerja karyawan.
- B. Bagi PT. ASDP INDONESIA FERRY cabang Luwuk diharapkan dapat menambah manfaat, memberikan manfaat tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat praktis kepada siapa saja yang membaca penelitian ini.