

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa industry 4.0 sekarang ini perusahaan semakin gencar untuk memperkuat pertahanan perusahaannya. Dalam mencapai keberhasilan dan memperkuat suatu perusahaan peran sumber daya manusia sangat lah penting. Sumber daya manusia ialah sebuah asset terpenting dalam mencapai keberhasilan dan keberlanjutan suatu usaha (Hanggraeni, 2012). Karyawan merupakan sumber daya manusia yang mampu melakukan pekerjaan untuk memberikan *outcome* berupa produk atau jasa guna memenuhi kebutuhan konsumen (Sutrisno, 2017, Hal. 5). Dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai segala tujuan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia bersifat berkompeten dan berkualitas untuk keberlangsungan hidup suatu perusahaan, jika sebuah perusahaan sudah memiliki karyawan yang berkualitas dan berkompeten maka karyawan tersebut harus dipelihara agar tetap loyal dengan suatu organisasi dan menghasilkan kinerja yang baik dan optimal.

SDM yang berkualitas dan berkompeten merupakan asset berharga bagi sebuah perusahaan dalam mendukung segala aktivitas produksi suatu perusahaan dan untuk menjadi kekuatan dalam persaingan dengan competitor lain. Pengelolaan SDM perlu dilakukan dengan optimal dan baik agar tercapainya segala tujuan organisasi. Sangatlah penting dilaksanakannya Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan agar organisasi yang bertujuan untuk mengatur segala aktivitas organisasi agar berjalan secara efektif, efisien dan menghasilkan kinerja individu yang baik dan optimal agar tujuan organisasi tercapai (Barima et al., 2021a). Manajemen sumber daya manusia dilakukan untuk mengatur segala aktivitas tenaga kerja dimulai sejak rekrutmen hingga tahapan evaluasi atau penilaian kinerja, karena antara manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dengan tenaga kerja dalam menghasilkan kinerja yang baik untuk suatu perusahaan atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan untuk mempertahankan para tenaga kerja yang berkualitas dan

berkompeten untuk tetap setia terhadap organisasi dan memberikan kinerja yang maksimal untuk organisai.

Perkembangan zaman yang semakin pesat mendorong segala suatu kegiatan menjadi lebih modern, efektif dan efisien. Dimana letak geografis bukan lagi menjadi penghalang dalam aktivitas bisnis. Organisasi berlomba-lomba untuk mengembangkan dan memajukan usahanya untuk memberikan suatu produk dan jasa layanan yang berkualitas sesuai dengan keinginan pelanggan. Bisnis jasa kurir atau ekspedisi pengiriman logistic dan barang saat ini mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang semakin pesat terlebih lagi pasca masuknya wabah Covid-19 yang menyebabkan segala aktivitas dilakukan dirumah dan melakukan pembatasan social yang mendukung aktivitas konsumtif individu dilakukan secara online, hal ini menyebabkan kenaikan pada e-commerce dan berdampak juga terhadap layanan jasa pengiriman barang dan logistic.

PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir atau yang biasa dikenal dengan sebutan JNE ialah salah satu perusahaan layanan jasa kurir yang mengalami perkembangan pesat atas perkembangan dunia usaha dan gaya hidup masyarakat yang mendorong layanan jasa kurir ini semakin berkembang. Peluang yang terus muncul pada bisnis ini mendorong JNE untuk terus melakukan pengembangan dan perluasan jaringan ke seluruh Indonesia. JNE memiliki lebih dari 150 lokasi gerai yang terhubung dengan system komunikasi online, yang dapat mempermudah segala aktivitas organisasi dan konsumen dalam kegiatan pengecekan status pengiriman barang.

JNE mengedepankan sumber daya manusia serta kemajuan teknologi sebagai bagian dari kegiatan pengembangan usaha. Dalam menghasilkan kinerja yang mumpuni dan unggul sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten yang dapat meningkatkan kualitas kinerja perusahaan. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan, Untuk menciptakan hasil kinerja yang baik dari seorang karyawan, manajemen sumber daya manusia berusaha untuk memacu para pegawai melalui beberapa faktor.

Kinerja merupakan suatu hasil akhir yang telah dicapai oleh sekelompok atau individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara dalam (Tamali & Munasip, 2019) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang

dicapai oleh pegawai secara berkualitas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab”. Jika kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi pun baik. Mathis dan Jackson dalam (Barima et al., 2021a) mengatakan bahwa standar kinerja dapat dilihat berdasarkan output produksi atau dengan melihat standar kinerja numerik dan non numerik. Sehingga disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil atau output yang dihasilkan oleh pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing masing. Kinerja pegawai yang baik pun juga akan memberikan kinerja organisasi yang baik pula, begitupun sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk maka kinerja organisasi pun menjadi buruk.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Cabang Bogor

Penilaian Kerja Karyawan	Indikator	Target	Tahun	
			2020	2021
Nilai Aspek Kerja	Kuantitas	100%	77,50%	47,50%
	Kualitas			
Nilai Kompetensi	Ketepatan waktu	100%	77,50%	47,50%
	Core Values			
	Costumer Service			
	Orientation			
	Achievment Orientation			
	Integrity			

Sumber Data: PT JNE Cabang Bogor 2022

Berdasarkan tabel 1, maka dapat dilihat bahwa dalam dua tahun terakhir kinerja karyawan JNE Cabang Bogor mengalami penurunan pada tahun 2021 dimana kinerja pegawai memiliki persentase sebesar 47,50% untuk kinerja dengan segala aspek yang dijadikan penilaian kinerja, yang semulanya pada tahun 2020 mendapat presentase sebesar 77,50% namun pada tahun 2021 hanya mendapatkan persentase sebesar 47,50% yang menunjukkan bahwa terjadi penurunan standar kinerja sebesar 30%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan menurun yang menjadi masalah bagi perusahaan dan perlu dilakukannya perbaikan. Diduga penurunan kinerja ini terjadi karena dampak dari pandemic covid yang menyebabkan karyawan bekerja dari rumah, sehingga menyebabkan beberapa hambatan dalam melaksanakan pekerjaannya yang menyebabkan kinerja menurun.

Siti Nurhalimah, 2022

PENGARUH KOMPENSASI KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) CABANG BOGOR

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S1

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

Menurut Barima et al (2021b) kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi yang diberikan oleh pihak organisasi bisa menjadi salah satu faktor pemacu kinerja pegawai. Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang didapatkan oleh pegawai atas apa yang mereka kerjakan. Menurut Mondy dan Neo dalam (H. S. Tsaur, 2014, Hal. 222) kompensasi merupakan balas jasa yang bersifat finansial dan non finansial yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai.

Tabel 2. Hasil Kuesioner Pra Survey terkait Kompensasi pada PT JNE Cabang Bogor

No.	Pernyataan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Total	%	Total	%
1.	Apakah anda sudah merasa puas dengan gaji/upah yang diberikan oleh perusahaan	3	30%	7	70%
2.	Apakah gaji/upah yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan?	4	40%	6	60%
3.	Apakah bonus yang diterima sebagai balas jasa pegawai sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan?	2	20%	8	80%
4.	Apakah anda mengetahui dasar penentuan pemberian kompensasi (gaji pokok)	6	60%	4	40%

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner kepada 10 responden di Kantor JNE Cabang Utama Bogor diperoleh hasil sebesar 70% dari 100% untuk rasa tidak puas terhadap upah/gaji yang diterima, untuk pernyataan mengenai gaji atau upah yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan didapat hasil sebesar 60% yang mengatakan tidak. Pada pernyataan mengenai apakah bonus yang diberikan sebagai balas jasa sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan didapatkan hasil sebesar 80% yang menyatakan tidak terhadap pernyataan tersebut, dan pada pernyataan terakhir mengenai apakah

Siti Nurhalimah, 2022

PENGARUH KOMPENSASI KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) CABANG BOGOR

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S1

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

karyawan mengetahui dasar penentuan pemberian gaji (gaji pokok) didapatkan hasil sebesar 40% yang menyatakan tidak pada pernyataan tersebut.

Diketahui bahwa kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan sudah sesuai dengan peraturan yang ada, gejala yang muncul pada hasil pra-survey yang dilakukan diduga karena adanya rasa ketidak puasan karyawan karena kompensasi yang diberikan masih kurang untuk memenuhi kebutuhan gaya hidup yang berbeda dimasing-masing karyawan. Beberapa indikator kompensasi lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT JNE antara lain yaitu bonus. Berdasarkan hasil observasi kompensasi yang diberikan berkaitan dengan bonus yang diberikan masih terbilang kurang direalisasikan oleh perusahaan, dan pemberian reward masih terbilang cukup rendah untuk pencapaian kinerja pegawai. Munculnya gejala atau permasalahan mengenai kompensasi ini pada PT JNE Cabang Bogor menyebabkan organisasi perlu melakukan pengkajian ulang mengenai masalah kompensasi, karena diduga organisasi belum maksimal dalam menjalankan system kompensasi yang ada dan menyebabkan karyawan merasa tidak puas yang kemudian memberi dampak kepada kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah kepemimpinan, kepemimpinan berperan dalam memberikan arahan kepada karyawan dalam suatu organisasi untuk menciptakan kondisi yang efektif dan efisien bagi organisasi serta pegawai dalam mencapai tujuan. Maka dibutuhkan pemimpin yang mampu memberdayakan karyawan untuk memotivasi dan mempengaruhi kinerja karyawan, seorang pegawai dapat bekerja dengan baik apabila dia mendapat pengaruh baik dari seorang pemimpin. Menurut Kartono dalam Andayani & Tirtayasa, (2019) menyatakan bahwa “kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang ditargetkan”. Faktor kepemimpinan dapat mempengaruhi suatu keberhasilan atau tidaknya organisasi. Pemimpin memiliki kewajiban untuk membina, menggerakkan, mengarahkan dan memberikan perhatian kepada pegawai agar pegawai merasa nyaman dan menimbulkan kepuasan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Tabel 3. Hasil Kuesioner Pra Survey terkait Kepemimpinan pada PT JNE Cabang Bogor

No.	Pernyataan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Total	%	Total	%
1.	Apakah pemimpin dapat mempengaruhi bawahan?	8	80%	2	20%
2.	Apakah pemimpin memberikan perhatian dan memotivasi terhadap karyawan?	6	60%	4	40%
3.	Apakah pemimpin memberikan pengawasan dan turun langsung dalam mengatasi masalah yang terjadi?	3	30%	7	70%
4.	Apakah menurut anda pemimpi dapat mengambil keputusan yang tepat?	7	70%	3	30%

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner kepada 10 responden di Kantor JNE Cabang Utama Bogor diperoleh hasil sebesar 20% dari 100% dari responden yang merasa bahwa pemimpin tidak dapat mempengaruhi bawahan. Pada pernyataan mengenai kemampuan pemimpin dalam memberikan perhatian dan motivasi kepada karyawan diperoleh hasil sebesar 40% responden yang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Maka dari itu disimpulkan bahwa kepemimpinan di PT JNE Kantor Cabang Utama Bogor masih belum optimal dalam membina, menggerakkan, mengarahkan dan memberikan perhatian kepada pegawai agar pegawai merasa nyaman sehingga hal ini perlu dilakukan evaluasi kembali karena dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan organisasi.

Hasil pra-survey tersebut diduga karena kepemimpinan yang dijalankan oleh pihak perusahaan terdapat permasalahan yaitu, pemberian motivasi oleh

Siti Nurhalimah, 2022

PENGARUH KOMPENSASI KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) CABANG BOGOR

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S1

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

pimpinan terbilang kurang memotivasi, dan pimpinan dirasa masih kurang melakukan pengawasan secara langsung terhadap karyawan. Berdasarkan hasil observasi terdapat beberapa pimpinan yang memiliki hubungan dengan bawahan sebatas rekan kerja atau kurang dapat bergaul secara informal dengan bawahan yang dapat menyebabkan karyawan merasa bahwa pemimpin kurang dekat dan kurang memberi motivasi atau dukungan terhadap bawahannya. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan karena kepemimpinan sangat berperan penting dalam suatu organisasi untuk memberikan arahan dan dorongan dalam segala aktivitas kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik dapat mendorong hasil kinerja karyawan menjadi baik, begitu pun sebaliknya kepemimpinan yang kurang baik dan optimal akan memberi dampak *negative* terhadap kinerja karyawan.

Selain kompensasi dan kepemimpinan Adapun faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan atau norma-norma yang ada dilingkungan sekitarnya, hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin Kerja menunjukkan sebuah kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan suatu perusahaan, sedangkan tingkat disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Tabel 4. Data Presensi Karyawan PT JNE Cabang Bogor

Tahun	Jumlah Karyawan	Ketidak hadiran (alpa) per tahun	Rata – Rata Keterlambatan (Menit) pertahun	Rata – Rata Kehadiran (%) pertahun
2020	76	26	515 Menit	99,26%
2021	76	31	707 Menit	99,16%

Sumber: PT JNE Cabang Bogor (2022)

Berdasarkan table 4, dapat dilihat bahwa rata-rata keterlambatan karyawan PT JNE Cabang Bogor mengalami peningkatan yang cukup tinggi yaitu sebanyak 707 menit pada tahun 2021. Dimana sebelumnya pada tahun 2020 rata-rata

Siti Nurhalimah, 2022

PENGARUH KOMPENSASI KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) CABANG BOGOR

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S1

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

keterlambatan karyawan sejumlah 515 menit, namun pada tahun 2021 mengalami peningkatan sejumlah 192 yang berarti bahwa disiplin kerja karyawan pada PT JNE menurun dan mempengaruhi kinerja.

Menurut kepala divisi *Human Capital* PT JNE Cabang Bogor menyatakan bahwa terdapat karyawan yang kurang disiplin seperti keterlambatan datang ke kantor dan ketidak hadirannya dalam bekerja (alpha). Berdasarkan hasil observasi hal yang menjadi masalah yaitu ketika karyawan terlambat bahkan lupa mengisi absensi yang menyebabkan minus point dalam data absensi untuk karyawan itu sendiri menjadi besar, banyak karyawan yang datang terlambat dan kurangnya *punishment* yang menyebabkan masih terdapat karyawan yang kurang disiplin. Dalam hal ini PT JNE Cabang Bogor harus memperhatikan masalah ini agar kedisiplinan kerja di perusahaan menjadi baik dan menghasilkan kinerja yang baik juga bagi perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah ditemukan terdapat *research gap* mengenai kompensasi, dalam Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fizdian Arismunandar & Khair (2020) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini mengangkat persoalan yang sama mengenai pengaruh kompensasi, pola pengembangan karir dan analisis jabatan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil temuan yang diteliti oleh Mundakir & Zainuri (2018) bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian terdahulu, menurut saya dapat disebabkan karena perbedaan objek penelitian, indikator pengukuran variable dan lainnya sehingga penelitian ini memiliki kesenjangan untuk dilakukannya penelitian Kembali terhadap hasil penelitian terdahulu.

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan dan menghasilkan *research gap* mengenai disiplin kerja dan kepemimpinan, berdasarkan hasil Penelitian yang dilakukan oleh S. M. Hasibuan & Bahri (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan. Berbeda dengan temuan yang dilakukan oleh Andayani & Tirtayas (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja dengan negative dan tidak signifikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh H. Hasibuan & Munasib (2020a) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil

Siti Nurhalimah, 2022

PENGARUH KOMPENSASI KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) CABANG BOGOR

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S1

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

penelitian yang dilakukan oleh Aprida Sutari et al (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah diuraikan mengenai berbagai masalah yang didukung, serta gap research penelitian terdahulu dan jurnal terkait variable tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**.

I.2 Perumusan Masalah

1. Apakah Terdapat Pengaruh Kompenasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT JNE Cabang Bogor ?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JNE Cabang Bogor?
3. Apakah Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JNE Cabang Bogor?
4. Apakah Terdapat Pengaruh antara Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT JNE Cabang Bogor?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, maka tujuan penulis melakukan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT JNE Cabang Bogor.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT JNE Cabang Bogor.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT JNE Cabang Bogor.
4. Untuk Mengetahui dan membuktikan bagaimana pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT JNE Cabang Bogor.

I.4 Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat secara teoritis maupun praktisi.

1. Secara teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan maupun referensi untuk mengembangkan dan memperdalam ilmu terkait manajemen sumber daya manusia, terlebih untuk para pembaca yang selanjutnya melakukan penelitian bertema Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Secara praktisi

a. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan penelitian yang telah dilakukan ini dapat menjadi upaya kontribusi dan pertimbangan bagi perusahaan untuk memperbaiki dan melakukan evaluasi terhadap setiap kegiatan sumber daya manusia sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

b. Bagi akademisi

Bagi akademisi, agar dapat menambah wawasan serta implementasi dalam praktik nyata dan turut menjadi suatu pengembangan untuk ilmu bidang sumber daya manusia.