

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era saat ini, perusahaan harus memiliki pengelolaan manajemen yang baik agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan menggunakan semaksimal mungkin kekuatan sumber daya manusia untuk bertahan dalam persaingan saat ini. Sumber daya manusia merupakan salah satu keunggulan kompetitif yang dimiliki perusahaan.

Menurut Irmayani (2021:1) Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Menurut Shaleh (2018 : 1) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengompensasian, pengintegritasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat. Defini tersebut mencakup pemilihan karyawan yang memiliki kriteria yang tepat dalam penempatan posisi di perusahaan (karyawan yang tepat untuk suatu posisi), sesuai kriteria perusahaan sehingga karyawan dengan kualifikasi tersebut bisa di dapatkan, dipertahankan, kemudian dikembangkan kemampuannya sesuai kebutuhan perusahaan.

Menurut Hamali (2016: 2) disebutkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, termasuk semua orang yang melaksanakan kegiatan. Manajemen sumber daya manusia berkaitan

dengan penanganan unsur manusia dengan baik untuk mencapai tenaga kerja yang produktif. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagaimana cara mengelola suatu anggota individual suatu organisasi. Dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia, perusahaan melakukan pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi/balas jasa, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah semua yang mengatur karyawan dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Perusahaan juga harus memperhatikan dan memastikan kinerja karyawannya seoptimal mungkin, agar produk atau jasa yang dihasilkan terjaga kualitasnya.

Menurut Suryani (2020:2) Kinerja Karyawan adalah hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan atas kerjanya dibandingkan dengan standar atau ketentuan yang ditentukan. Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat dicapai seorang karyawan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dapat membawa dampak baik dan buruk sebuah perusahaan dari hasil kerja karyawan.

Semakin baik kualitas kinerja karyawan maka semakin tinggi juga daya saing perusahaan terhadap perusahaan lainnya. SDM adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan setiap detail program program yang berkaitan dengan pengembangan kinerja karyawan.

ID Express Logistik (ID Express) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman/ekspedisi barang. ID Express merupakan perusahaan pengiriman paket yang menerapkan perkembangan teknologi sebagai sistem dasar. Seiring dengan perkembangan bisnis perdagangan online yang sedang melaju pesat, maka pelaku bisnis membutuhkan jasa untuk mengirim barang atau kurir untuk dapat menyalurkan produk yang dijual hingga ke tangan konsumen dengan baik dan tepat waktu. Jaringan luas yang dimiliki ID Express memfasilitasi layanan express bagi pelanggan seluruh Indonesia.

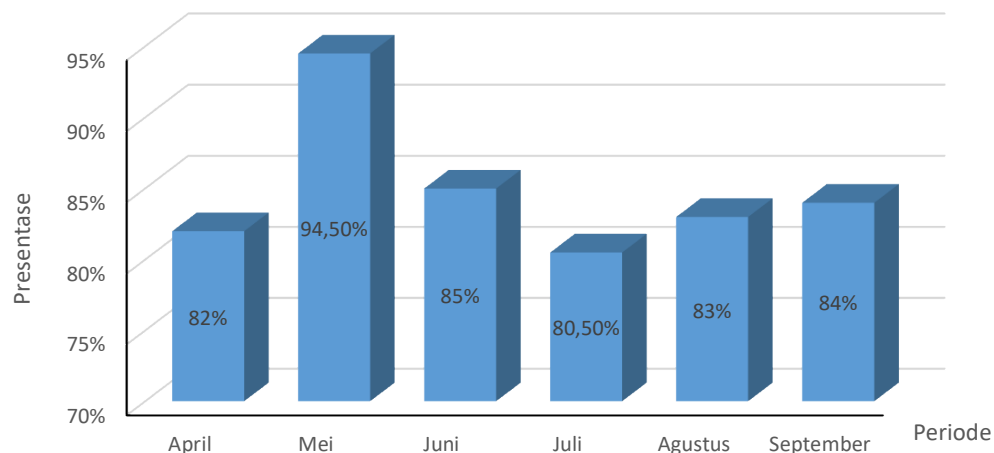
Perusahaan berharap karyawan memiliki kinerja yang tinggi pada semua divisi, terutama dalam divisi kurir, karena pada divisi kurir berperan penting bagi

perusahaan agar perusahaan dapat bertahan dalam persaingan pasar jasa nasional. Bagi perusahaan kinerja karyawan menjadi salah variabel terpenting keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini ternyata berjalan lurus dengan beberapa pendapat para ahli tentang pengertian kinerja. Mangkunegara (2013;67) mengatakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, kompensasi, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dalam pekerjaan, disiplin kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, beban kerja, dan fasilitas. Penilaian kinerja karyawan yang bagus tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja, hasil dari keseluruhan proses seseorang dalam mengerjakan tugasnya. Fenomena yang terjadi pada ID Express TH jatinegara jakata timur adalah terjadi nya penurunan kinerja karyawan dikarenakan ada beberapa karyawan yang kurang bertanggung jawab dengan tugasnya.

**Tabel 1. 1**  
**Presentase Kinerja Kurir ID Express TH Jatinegara**  
**Periode April – September 2022**

No	Bulan	Presentase Kinerja Karyawan
1	April	82%
2	Mei	94,50%
3	Juni	85%
4	Juli	80,50%
5	Agustus	83%
6	September	84%

**Grafik Kinerja Kurir ID Express TH Jatinegara  
Periode April – September 2022**



**Gambar 1. 1**

Sumber: ID Express TH Jatinegara

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada kepala gudang ID Express TH Jatinegara, sesuai gambar 1.1 terlihat pada bulan April presentase kinerja Kurir di ID Express TH Jatinegara sangat rendah yaitu 82%, dan mengalami peningkatan pada bulan Mei sebesar 94.50%. Namun pada bulan selanjutnya yaitu bulan Juni 85% dan Juli 80.50% mengalami penurunan tetapi pada bulan Agustus dan September mengalami peningkatan yang tidak signifikan, sehingga perusahaan merasa tidak puas dengan kinerja para kurir pada bulan Juli. Penurunan kinerja tersebut disebabkan banyaknya paket yang mengalami keterlambatan pengiriman dan banyaknya absensi karyawan di bulan Juni dan Juli.

Sumber daya manusia sebagai asset yang harus ditingkatkan produktivitasnya, untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan kenyamanan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi untuk mencapai kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan memadai.

Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja. Menurut Nurcahyo, 2015:21 mengatakan bahwa “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai usaha yang seimbang untuk memenuhi kebutuhan sebagai kompensasi atas terpenuhinya segala sesuatu yang memenuhi kebutuhan dan memenuhi kebutuhan. Apabila perusahaan tidak adil dalam memberikan upah atau gaji, akan mengakibatkan ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan yang pada akhirnya dapat menimbulkan perselisihan diantara karyawan itu sendiri. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran kompensasi dapat menurunkan kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan peraturan pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa pegawai yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan perselisihan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di kalangan pegawai. Permasalahan yang terjadi terkait dengan pembayaran kompensasi pada ID Express TH Jatinegara adalah keterlambatan pembayaran bonus pada kurir. Kurir akan mendapatkan bonus apabila pengiriman melebihi target yang diberikan oleh perusahaan.

Beban kerja merupakan suatu tuntutan tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan untuk di selesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi karyawan itu sendiri. Beban kerja yang terlalu berat dapat mempengaruhi kualitas karyawan untuk mengerjakan tugas – tugas yang di berikan perusahaan. Akibat nya apabila beban kerja terlalu menumpuk atau diluar kapasitas karyawan tersebut maka karyawan dapat mengalami stress dan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Pada ID Express TH Jatinegara permasalahan yang terjadi terkait beban kerja adalah jarak pengiriman paket yang luas dan tidak sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan pada masing – masing lokasi pengiriman. Alamat yang kurang lengkap juga menjadi beban kerja bagi kurir, sehingga pengiriman paket tertunda.

Selain kompensasi dan beban kerja, kedisiplinan dalam bekerja juga merupakan faktor yang terkait dengan kinerja karyawan untuk perusahaan dan organisasi. Disiplin kerja merupakan karyawan selalu datang dan pulang tepat pada

waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

**Tabel 1. 2**  
**Data Keterlambatan Kurir ID Express TH Jatinegara**  
**Periode April – September 2022**

Bulan	Jumlah Kurir	Keterlambatan Kurir		Total Keterlambatan Kurir
		≤ 10 menit	> 10 menit	
April	60	13	3	16
Mei	60	3	1	4
Juni	60	8	2	10
Juli	60	17	5	22
Agustus	60	5	3	8
September	60	7	4	11

*Sumber : ID Express TH Jatinegara*

Sesuai dengan Tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah keterlambatan kurir pada ID Express TH Jatinegara khususnya pada bulan Juli mengalami peningkatan. Peningkatan keterlambatan tersebut dikarenakan sebagian besar kurir beralasan kurangnya waktu istirahat sehingga menyebabkan datang tidak tepat waktu.

Banyak nya jumlah kurir yang datang terlambat merupakan masalah bagi ID Express TH Jatinegara. Permasalahan tersebut merupakan bukti terkait kedisiplinan yang semakin menurun dan mengakibatkan kinerja karyawan yang berdampak pada tidak tercapainya tujuan perusahaan ID Express TH Jatinegara.

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat rumusan masalah antara lain :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ID Express Jatinegara.
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ID Express Jatinegara.
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ID Express Jatinegara.
4. Apakah Kompensasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan ID Express Jatinegara.

## **1.3 Tujuan penelitian**

Penelitian ini bertujuan antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan ID Express Jatinegara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan ID Express Jatinegara.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan ID Express Jatinegara.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Beban kerja dan Disiplin Kerja secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan ID Express Jatinegara.

## **1.4 Manfaat penelitian**

1. Bagi Perusahaan  
Diharapkan penelitian ini bisa dimanfaatkan untuk perusahaan sebagai bahan pertimbangan mengenai Kompensasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan
2. Bagi peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang cukup signifikan mengenai permasalahan kompensasi, beban kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan di dunia nyata.