

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia industri pada sektor ekspedisi jasa pengiriman barang pada masa ini berkembang sangat pesat. Berkembangnya dunia industri ini berkaitan dengan adanya sumber daya yang tersedia, salah satunya sumber daya manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan yang memiliki peran penting bagi perusahaan.

Mengingat pentingnya tenaga kerja atau karyawan bagi perusahaan, maka setiap perusahaan akan berupaya memaksimalkan potensi tenaga kerja yang dimiliki. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja atau karyawan dalam proses pelayanan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Untuk dapat bersaing dan mempertahankan keunggulan perlu diakui bahwa peran karyawan sangat penting sebagai penggerak aktivitas industri, sehingga perlu mendapat perhatian tersendiri karena merekalah yang meluangkan waktu, pikiran dan tenaga. Disamping itu mereka memiliki perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dedikasi, dan loyalitas, serta kecintaan terhadap pekerjaan dan industrinya.

Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja buruk akan menjadi beban perusahaan dalam berkembang dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa kinerja menjadi bagian penting dalam kelangsungan hidup perusahaan. Menurut Rivai (2009), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja yang baik akan membuat target yang sudah ditetapkan akan mudah tercapai.

Perseroan Terbatas (PT) Karya Niaga Abadi adalah sebuah perusahaan anak cabang yang bergerak dalam bidang ekspedisi *J&T Express* adalah perusahaan pengiriman ekspres yang menerapkan pengembangan teknologi sebagai sistem dasar yang terletak di Jalan Raya Mojoagung No.201, Kauman, Mojoagung, Kabupaten Jombang, Jawa, Timur 61482. Jaringan luas yang dimiliki oleh *J&T Express* memfasilitasi layanan ekspres untuk pelanggan di seluruh Indonesia. Mereka melayani pengiriman dalam kota, antar kota, antar provinsi, dan juga pelanggan *e-commerce* (penjualan). *J&T Express* menyediakan layanan penjemputan dengan kecepatan transmisi tinggi, pada saat yang sama juga mendukung pertumbuhan bisnis *e-commerce* (penjualan).

Berdasarkan informasi yang didapatkan peneliti dari supervisor PT. Karya Niaga Abadi (*J&T Express*) Cabang Mojoagung Jombang menyatakan bahwa para karyawan cenderung belum mampu menyelesaikan tugas atau target yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan tepat waktu, selain itu tingkat kedisiplinan karyawan khususnya tenaga *Sprinter* pada PT. Karya Niaga Abadi (*J&T Express*) Cabang Mojoagung Jombang saat ini dapat dikatakan masih rendah. Hal disebabkan karena kurangnya pemberian dorongan kerja kepada karyawan untuk mencapai tujuan. Berdasarkan data diketahui absensi dan kehadiran karyawan *Sprinter* di PT. Karya Niaga Abadi (*J&T Express*) Cabang Mojoagung Jombang yang cenderung fluktuatif tiap bulannya. Kondisi ini dapat dilihat sebagaimana tercantum dalam tabel berikut :

Tabel 1.1
Absensi Karyawan bagian *Sprinter* PT Karya Niaga Abadi

Bulan	Jumlah Karyawan <i>Sprinter</i>	Tidak Hadir		Hadir		Total
		Jumlah	% tidak hadir	Jumlah	% hadir	
Desember	49	25	51%	24	49%	100%
Januari	49	15	30%	34	64%	100%
Februari	49	16	32%	33	68%	100%
Maret	49	23	46%	31	54%	100%
April	49	15	30%	34	70%	100%
Mei	49	13	26%	36	74%	100%

Sumber: PT Karya Niaga Abadi Mojoagung, Tahun 2020

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas, dapat diketahui bahwa diduga terdapat ketidaksbilan tingkat kinerja karyawan *sprinter* di PT. Karya Niaga Abadi (*J&T Express*) Cabang Mojoagung Jombang ditandai dengan

adanya tingkat kehadiran karyawan dalam rekap absensi yang setiap bulannya lebih dari 30% yang menurut dari SPV PT. Karya Niaga Abadi (*J&T Express*) Cabang Mojoagung Jombang itu cukup besar dan mengakibatkan pemenuhan target bulanan perusahaan sulit tercapai karena banyaknya karyawan yang tidak hadir. Hal ini bisa menjadi indikasi bahwa tingkat kehadiran bisa berimplikasi pada kinerja.

Tingkat kehadiran ini berbanding lurus dengan presentase target perusahaan yang dicapai karyawan setiap bulan. Menurut informasi yang telah diberikan oleh PT Karya Niaga Abadi pada bulan Desember 2019 – Mei 2020, mengalami ketidakstabilan dalam memenuhi target dari karyawan bagian *sprinter*. Berikut data mengenai presentase pencapaian target:

Tabel 1.2
Presentase Pemenuhan Target

Bulan	Target	Pemenuhan Target	Presentase
September	Rp. 700.000.000	Rp. 650.000.000	93%
Oktober	Rp. 700.000.000	Rp. 670.000.000	95%
November	Rp. 700.000.000	Rp. 680.000.000	97%
Desember	Rp. 750.000.000	Rp. 720.000.000	96%
Januari	Rp. 750.000.000	Rp. 740.000.000	98%
Februari	Rp. 780.000.000	Rp. 820.000.000	105%
April	Rp. 780.000.000	Rp. 800.000.000	102%
Mei	Rp. 800.000.000	Rp. 780.000.000	97,5%
Juni	Rp. 800.000.000	Rp. 750.000.000	93%

Lanjutan Tabel 1.2
Presentase Pemenuhan Target

Juli	Rp. 820.000.000	Rp. 780.000.000	95%
Agustus	Rp. 850.000.000	Rp. 900.000.000	105%

Berdasarkan pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pemenuhan target dari karyawan PT. Karya Niaga Abadi (*J&T Express*) Cabang Mojoagung Jombang bagian *sprinter* mengalami ketidakstabilan atau fluktuatif. Dan dari persentase pencapaian target dari karyawan bagian *sprinter* yang menurut perusahaan masih dikatakan kurang.

Perusahaan harus memikirkan cara yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawannya karena hal ini akan memberikan suatu perkembangan yang baik bagi perusahaan dalam meningkatkan daya saingnya pada suatu lingkungan bisnis. Dalam hal ini juga perusahaan harus berupaya untuk membangkitkan kinerja karyawan dan berusaha agar para karyawan bisa bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerjanya dan juga dengan atasan. Dari informasi yang di dapat peneliti di lapangan ada sedikit masalah yang diduga menyebabkan kinerja perusahaan mengalami fluktuatif dan tidak mencapai target yaitu berasal dari perusahaan itu sendiri yang kurang optimal dalam pemenuhan hak kebutuhan karyawannya, ini dilihat dari masalah ketepatan waktu pemberian insentif juga menjadi perhatian terutama bagi karyawan yang mengharapkan penerimaan tepat waktu. Sehingga karyawan merasa kurang bersemangat untuk kerja lembur dikarenakan masalah tersebut namun pada akhirnya karyawan tetap menerima hak pemberian insentifnya tersebut walaupun sedikit terlambat dari waktu yang seharusnya.

Selain itu pemenuhan hak kebutuhan yang tak kalah penting adalah jaminan sosial dalam peningkatan kinerja. Perusahaan menggunakan jaminan sosial yang di terapkan oleh pemerintah, namun pada pelaksanaannya pemberian jaminan sosial ini tidak langsung diberikan kepada karyawan pada saat mulai bekerja, tetapi pemberian menyusul setelah karyawan sudah bekerja dalam beberapa waktu. Hal ini sangat beresiko karena semua karyawan PT. Karya Niaga Abadi (*J&T Express*) cabang Mojoagung Jombang bagian *sprinter pick-up* dan *delivery* adalah pekerja lapangan yang mayoritas waktunya berada di jalan. Pada kenyataannya jaminan sosial memang ada keterlambatan dalam pemberiannya, namun tetap dipenuhi oleh perusahaan sebagai mana mestinya seperti tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan kesehatan dan fasilitas rasa aman dan nyaman dalam berkerja. Adanya masalah keterlambatan ini diduga menjadi salah satu ketidakstabilan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Aulia (2016) menyatakan bahwa jaminan sosial mampu meningkatkan kinerja kinerja karyawan. Perlindungan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada karyawan. Peran karyawan untuk meningkatkan kinerjanya itu disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, maka dari itu karyawan perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan maupun keterampilannya dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai

dengan baik.

Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang kualitas kerjanya tinggi dapat didukung dengan menerapkan pemberian perlindungan jaminan sosial dan pemberian insentif. Secara teoretis, pernyataan tersebut dipertegas oleh pendapat Harbani Pasolong (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: (1). Kemampuan, (2). Kemauan, (3). Energi, (4). Teknologi, (5). Kompensasi (gaji, upah, insentif), (6). Kejelasan tujuan, (7). Perlindungan (keamanan). Dari faktor tersebut dapat diketahui bahwa perlindungan (keamanan) dan kompensasi termasuk di dalamnya berupa insentif menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja diantaranya adalah memperhatikan jaminan sosial tenaga kerja dan pemberian insentif yang menjadi kebutuhan penting bagi karyawan untuk meningkatkan tujuan yang diinginkan perusahaan.

Manusia sebagai tenaga kerja pada dasarnya perlu untuk memenuhi kebutuhan jasmani maupun rohani, baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun keluarga yang ditanggungnya, dengan demikian untuk memenuhi kebutuhannya manusia perlu bekerja. Oleh karena itu perusahaan yang menggunakan manusia sebagai tenaganya perlu memperhatikan kesejahteraan tenaganya dengan pemberian insentif berupa tambahan penghasilan dan jaminan sosial yang akan memenuhi kebutuhan memberikan perlindungan dan rasa aman bagi tenaga kerja, dengan

demikian manusia yang bekerja tidak perlu khawatir dengan risiko-risiko pekerjaan yang dihadapinya.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Jaminan Sosial dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan di PT Karya Niaga Abadi (*J&T Express cabang Mojoagung-Jombang*)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Jaminan Sosial secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Niaga Abadi (*J&T Express cabang Mojoagung*)?
2. Apakah Pemberian Insentif secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Niaga Abadi (*J&T Express cabang Mojoagung*)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Jaminan Sosial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Niaga Abadi (*J&T Express cabang Mojoagung*).

2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Niaga Abadi (*J&T Express* cabang Mojoagung).

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah sumber pengetahuan dan sumber informasi bagi peneliti dan peneliti selanjutnya, mengenai manajemen sumber daya manusia terkait meningkatnya kinerja karyawan yang didorong dengan pemberian jaminan sosial tenaga kerja dan pemberian insentif.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini sebagai masukan dalam pertimbangan untuk perkembangan PT. Karya Niaga Abadi (*J&T Express* cabang Mojoagung-Jombang) mengenai manajemen sumber daya manusia terkait meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Menghindari luasnya pembahasan maka penulis membatasi permasalahan ini :

1. Permasalahan yang dibahas adalah pengaruh jaminan sosial dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Responden dalam penelitian ini adalah *Sprinter Delivery dan Sprinter Pick-up* PT Karya Niaga Abadi *J&T Express* cabang Mojoagung-Jombang.