

BAB I

PENDAHULUAN

1.2 Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi rintangan tersendiri untuk individu yang memiliki kompetensi serta daya saing tinggi. Sumber daya manusia yang kompetitif, berdedikasi tinggi, serta dianggap sebagai aset yang sangat bernilai dan dekat dengan karyawan, menjadi suatu prioritas utama bagi organisasi ataupun perusahaan yang siap menghadapinya. Dibandingkan dengan sumber daya perusahaan lainnya, apakah yang bersifat fisik ataupun nonfisik, sumber daya manusia ialah elemen paling krusial serta menentukan pada proses manajerial. Manajemen serta organisasi mempunyai kaitan yang begitu kuat, sebab sebuah organisasi tidak akan bisa berjalan tanpa adanya manajemen. Sehingga organisasi tersebut bisa di katakan sebagai tempat di mana manajemen nantinya berkontribusi aktif sebab organisasi memerlukan suatu pengelolaan, pengendalian, pengarahan, penyusunan serta pengawasan. Seluruhnya dilaksanakan agar memperoleh sebuah keutuhan yang sebagai target penting oleh suatu organisasi tersebut .

Setiap organisasi maupun perusahaan senantiasa memerlukan kepemimpinan serta manajemen yang solid guna meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan. Jika Perusahaan ditunjang terhadap SDM yang unggul, maka efektivitas operasional pun dapat dicapai. Maka dari itu, pengembangan kualitas sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting. Sumber daya manusia bahkan dapat dianggap sebagai elemen penentu dalam kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, karena

keberhasilannya sangat bergantung pada performa yang dihasilkan oleh para pegawai. Menurut (Carlita et al., 2021) menjelaskan kinerja karyawan merupakan “gapaian suatu individu maupun kelompok pada satu organisasi untuk menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya dalam meraih cita-cita organisasi dengan resmi, dengan tidak mengabaikan hukum, juga bermoral serta beretika.

Kriteria karyawan tidak luput atas gaya kepemimpinan perusahaan. kepemimpinan yang baik akan mengarahkan karyawan untuk melakukan kinerja terbaik mereka, sehingga akan membawa perkembangan perusahaan. (Iswahyudi et al., 2023) gaya kepemimpinan termasuk metode yang dipakai oleh seorang pemimpin guna memengaruhi perlakuan bawahannya, secara maksud menambah gairah kerja, kepuasan dalam bekerja, juga hasil kerja yang meningkat, maka target organisasi bisa tercapai dengan optimal.

Lingkungan kerja mendampaki kinerja karyawan pula, sebagaimana studi yang dilaksanakan dari (Ratnawita, 2019), Dalam penelitian di PT. Securindo Packatama Indonesia, ditemukan bahwa per kenaikan 1% dalam kualitas lingkungan kerja dapat menamban kinerja karyawan. Ini menampilkan keterkaitan positif yang kuat antara kedua variabel itu. Sedangkan penelitian menurut (Septianingsih, 2021) ada dampak positif dari lingkungan kerja serta kinerja karyawan menampilkan bahwasanya semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja pekerja. Sejumlah studi lain juga menyatakan bahwasanya lingkungan kerja yang kondusif serta mendukung aktivitas karyawan berperan penting dalam memengaruhi performa kerja mereka di dalam organisasi atau perusahaan. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas karyawan,

apakah melalui kenyamanan tempat kerja, hubungan antar partner kerja, maupun kelengkapan fasilitas yang tersedia. Motivasi kerja mendampaki kinerja karyawan pula, sebagaimana studi sebelumnya yang dilaksanakan oleh (Netaniel Giovanni, 2024) hasilnya mengindikasikan jika motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan serta positif pada kinerja karyawan. Maknanya semakin tinggi tingkatan motivasi yang dipunyai karyawan, menjadikan kinerjanya pun dapat meningkat. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Sedangkan studi yang dilaksanakan oleh (Asmiadi et al., 2022) Berdasarkan sebagaimana perolehan analisa uji hipotesis, diketahui bahwasanya ada dampak yang signifikan dari motivasi kerja serta kinerja. Hasil ini menandakan bahwasanya dorongan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Ketika atasan memberikan bimbingan, menunjukkan kepedulian, dan mampu membaaur dengan pegawai, hal tersebut dapat membangkitkan semangat kerja. Akibatnya, pegawai menjadi lebih antusias dalam menyelesaikan tugas dan sanggup membentuk kaitan kerja yang harmonis Bersama partner sejawat, sehingga pekerjaan bisa diselesaikan dengan tepat waktu.

PT. Nusantara Ekspres Kilat bergerak dalam pengantaran barang/paket (Ekspedisi). Perusahaan berusaha untuk memastikan bahwa karyawannya merasa nyaman di tempat kerja mereka dengan memberikan kualitas jasa dan perfroma yang menarik dan menguntungkan bagi perusahaan. Perusahaan ini menyediakan berbagai layanan pengantaran paket seperti SPX Standard, SPX Sameday, SPX Instant, SPX Hemat, SPX Ambil di Tempat.

PT. Nusantara Ekspres Kilat berusaha sekuat tenaga untuk memenuhi standar pelayanan yang tinggi bagi para pelanggannya dengan jaringan global yang luas dan staf profesional yang berdedikasi. Jadi, perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih siap menghadapi persaingan serta banyak faktor yang menjadi kendala berlebihan dalam bekerja seperti keterdesakan waktu, pekerjaan yang monoton, alat kerja maupun kendaraan. Jika tidak, beberapa karyawan mungkin mengalami tingkat stres dan beban kerja yang dapat menimbulkan rasa tanggung jawab atau sebaliknya. Sebagaimana perolehan wawancara yang dilaksanakan dengan karyawan PT. Nusantara Ekspres Kilat, ditemukan bahwa karyawan mengalami masalah kinerja yang tidak baik, hal ini bisa diamati pada tabel 1.1 dibawah ini :

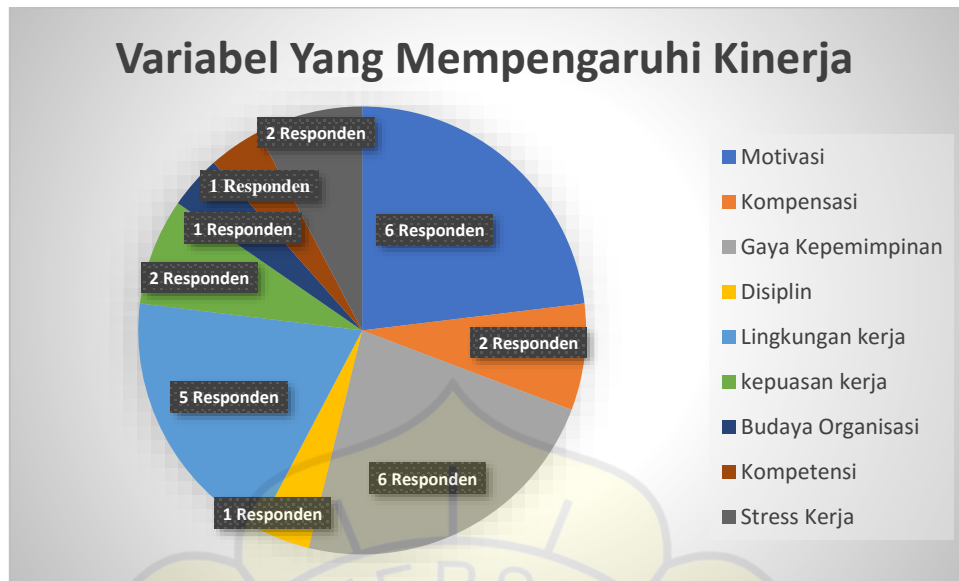
Tabel 1.1 Pencapaian Target Kinerja karyawan Tim Manual dan CBS

Bulan	PT Nusantara Ekspres Kilat		
	Total Paket Tersortir Tim Manual dan CBS (Cross Belt System)	Target Paket Tersortir Tim Manual dan CBS (Cross Belt System)	Presentase
Januari 2024	40,155,411	49,542,237	81%
Februari 2024	39,082,139	47,002,448	83%
Maret 2024	54,919,698	60,802,362	90%
April 2024	42,302,618	40,615,525	104%
May 2024	43,708,373	51,229,875	85%
Juni 2024	40,266,074	45,997,423	88%
Juli 2024	47,356,908	55,220,237	86%
Agustus 2024	45,588,387	49,562,152	92%
September 2024	38,418,714	39,896,374	96%
October 2024	33,730,717	37,984,115	89%
November 2024	31,009,733	32,823,783	94%
Desember 2024	32,833,589	41,021,880	80%
Total	489,372,361	551,698,411	89%

Sumber PT. Nusantara Ekspres kilat

Pada tabel diatas pencapaian target kinerja karyawan pada tim Manual dan CBS pada PT. Nusantara Ekspres Kilat mengalami penurunan pada Periode bulan Januari 2024 sampai Desember 2024 Sebesar 11%. Pentingnya kinerja pada PT Nusantara Ekspres Kilat untuk di teliti karna mempengaruhi keuntungan bagi perusahaan dan terhambatnya pengiriman sehingga mempengaruhi tinggi rendahnya minat konsumen menggunakan jasa pengirim PT Nusantara Ekspres Kilat.

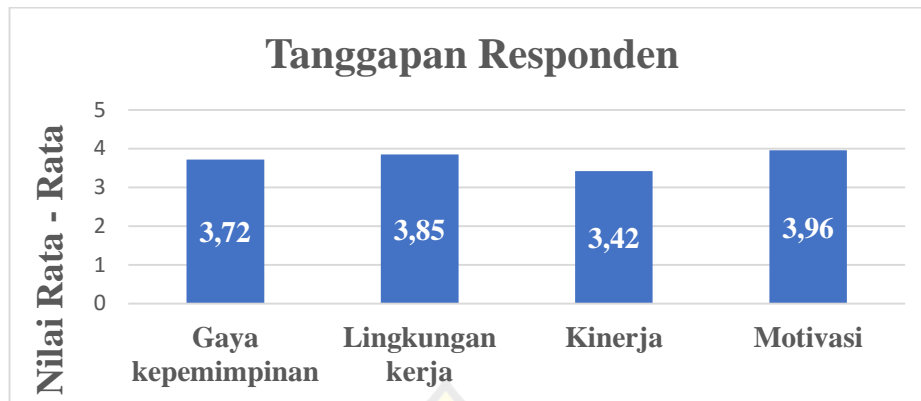
Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis melakukan survei dengan karyawan PT. Nusantara Ekspres Kilat tentang permasalahan di PT. Nusantara Ekspres Kilat yaitu Kinerja yang tidak baik. Untuk mengetahui variable yang akan di teliti, penulis kemudian melakukan pra survei dengan menyebarkan kuesioner terhadap 20% dari populasi 130 karyawan tetap bagian sortir yaitu menjadi 26 orang yang dijadikan responden dalam studi ini guna memahami variabel-variabel yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan di PT Nusantara Ekspres Kilat. Berikut hasil pra survei tersebut :



Sumber : Diolah Penulis Pada Tahun 2024

Gambar 1.1 Diagram pra survei variabel Kinerja

Sebagaimana gambar 1.1 diagram perolehan pra survei terkait variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan ialah Gaya kepemimpinan Dan Lingkungan kerja dengan Motivasi Kerja sebagai mediasi. Variabel tersebut yang akan dipakai gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja pada kinerja yang di mediasi motivasi Kerja sangat penting karena faktor yang ada dalam organisasi saling mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi Kerja dapat menjadi penghubung antara aspek lainnya seperti lingkungan kerja serta gaya kepemimpinan serta hasil kerja karyawan karena dapat mengidentifikasi bagaimana gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja saling berinteraksi dan memengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya penulis melakukan pra survei kepada 26 karyawan PT. Nusantara Ekspres Kilat untuk mengetahui tanggapan mengenai pengukuran kinerja terhadap variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja yang di mediasi motivasi kerja pada PT Nusantara Ekspres Kilat (studi kasus bagian sortir) adalah sebagai berikut :



Sumber : Diolah Penulis pada tahun 2024

Gambar 1.2 Grafik Tanggapan karyawan

Sebagaimana grafik gambar 1.2 bisa diinterpretasikan nilai Tanggapan responden bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Nusantara Ekspres Kilat adalah Gaya Kepemimpinan (X1) secara skor mean interpretasi sejumlah 3.72 yang maknanya baik, lalu ada Lingkungan Kerja (X2) secara skor mean interpretasi 3.85 maknanya baik, kemudian Motivasi (Z) secara skor mean interpretasi 3.96 maknanya sangat tinggi, sedangkan kinerja (Y) dengan nilai rata-rata interpretasi 3.42 artinya terbilang tinggi namun terendah diantara variabel lain. Hal tersebut bisa dinyatakan sementara jika adanya gap dari gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja serta motivasi sebagai variable intervening dengan kinerja karyawan.

Menurut penelitian pendahuluan tersebut, penulis tergerak guna mengetahui lebih lanjut mengenai kinerja yang nantinya akan dijawab melalui penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Oleh Motivasi Kerja di PT Nusantara Ekspres Kilat (Studi Kasus Bagian Sorting).”

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Menurut latar belakang yang sudah dijabarkan, jadi bisa diidentifikasi permasalahan yang tersedia diantaranya:

1. Kepemimpinan yang terjadi dikalangan karyawan PT Nusantara Ekspres Kilat cukup berpengaruh sehingga kinerja kerja menjadi rendah.
2. Menetapkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk perusahaan secara keseluruhan dan khususnya untuk karyawan merupakan hal yang sulit sehingga kinerja kerja menjadi rendah.
3. Lingkungan pada PT Nusantara Ekspres Kilat terlihat normal namun kinerja kerja masih cukup rendah.
4. Motivasi yang terjadi dikalangan karyawan PT Nusantara Ekspres Kilat cukup berpengaruh namun kinerja kerja masih cukup rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Sebagaimana uraian latar belakang serta identifikasi masalah yang sudah disampaikan, dibutuhkan pembatasan ruang lingkup pada studi ini supaya analisis permasalahan bisa dilaksanakan secara lebih terarah dan fokus. Oleh sebab itu, studi ini dibatasi pada pembahasan mengenai Beban kerja Kepemimpinan dan Kompensasi di PT Nusantara Ekspres Kilat.

1.2.3 Rumusan Masalah

Sebagaimana Latar Belakang yang sudah di paparkan tersebut, penulis tertarik guna mengetahui Pengaruh Kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi sebagai Mediasi Pada PT Nusantara Ekspres Kilat maka muncul pertanyaan:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi ?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi ?
5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
7. Apakah Lingkungan kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang ada menjadikan tujuan dari studi ini ialah guna mengidentifikasi beberapa hal, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan pada PT Nusantara Ekspres Kilat.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT Nusantara Ekspres Kilat.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan pada PT Nusantara Ekspres Kilat.

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Motivasi karyawan pada PT Nusantara Ekspres Kilat.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Ekspres Kilat.
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Ekspres Kilat.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Ekspres Kilat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Studi ini harapannya mampu memberi manfaat, baik dari sisi teori maupun praktik, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Harapannya perolehan studi ini bisa menambah wawasan juga diinginkan bisa dimanfaatkan menjadi rujukan untuk penelitian sejenis. Perolehan studi ini harapannya pula bisa memberi kontribusi yang jelas atas teori-teori yang berhubungan terhadap permasalahan tertentu, terutama yang berkorelasi dengan kompensasi, , motivasi kerja serta kepemimpinan yang berdampak pada Kinerja karyawan PT Nusantara Ekspres Kilat serta memperkuat studi sebelumnya. Hal ini juga berkontribusi dalam memperkaya wawasan dengan menghubungkan antara konsep teori serta penerapan praktis dalam menghadapi permasalahan di dunia kerja, khususnya terkait dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Perusahaan

Perolehan studi ini harapannya akan menjadi rujukan dan referensi untuk perusahaan dalam jangka pendek maupun panjang pada karyawan di PT Nusantara Ekspres Kilat, yang berkaitan dengan kompensasi dan kepemimpinan terhadap Kinerja kerja karyawan secara motivasi menjadi mediasi.

b) Bagi Penulis

Perolehan studi ini harapannya bisa memperoleh informasi yang berguna untuk peneliti terkait pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, serta stress kerja, terhadap Kinerja kerja karyawan pada PT Nusantara Ekspres Kilat. Serta dapat menambah wawasan dan ilmu baru serta dapat mengaplikasikan teori-teori dari penelitian menjadi acuan dalam menemukan masalah baru bagi studi kedepannya guna memperluas wawasan.