

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tenaga kerja adalah sumber daya utama untuk setiap bisnis atau organisasi, karena merekalah yang benar-benar melakukan pekerjaan hari demi hari. Sudah menjadi rahasia umum bahwa bisnis atau organisasi mencakup orang-orang dari berbagai latar belakang dan posisi sosial. Status ini dapat diekspresikan melalui pendidikan individu, posisi, kelas, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah pengeluaran, dan usia. (Hasibuan, 2016: 147).

Salah satu kekuatan utama di balik kelancaran operasi organisasi adalah sumber daya manusianya; Padahal, kemajuan sebuah perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya tersebut. Sumber daya manusia dapat memainkan peran penting baik secara individu maupun kolektif. Jadi, untuk meningkatkan produktivitas, bisnis perlu memantau dan mengatur tindakan staf.

Produktivitas bisnis secara keseluruhan sangat bergantung pada output dari pekerja individu. Tujuan dari setiap perusahaan atau lembaga pemerintah adalah untuk memaksimalkan produktivitas agar berhasil di pasar atau memenuhi misi mereka kepada publik. Menawarkan kesempatan untuk lebih banyak pendidikan dan pelatihan, remunerasi yang kompetitif, mempromosikan lingkungan yang produktif, dan langkah-langkah lain adalah beberapa cara bisnis dan organisasi lain bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kelangsungan operasi lembaga dan proses pencapaian tujuannya karena merupakan cerminan dari kapasitas

lembaga untuk mengelola dan mendistribusikan tenaga kerjanya. Setiap instansi, termasuk yang bekerja sama dengan PT. J&T EXPRESS, memiliki tanggung jawab untuk berkinerja baik karena kinerja mencerminkan seberapa baik suatu organisasi mengelola dan mendistribusikan tenaga kerjanya.

Era globalisasi saat ini ditandai dengan situasi dimana pertumbuhan permintaan pelayanan publik tidak dapat dihentikan. Oleh karena itu, profesionalisme di dalam birokrasi jelas dibutuhkan. PT. J&T EXPRESS adalah bisnis yang menawarkan layanan yang terkait dengan pengiriman produk.

J&T Express merupakan perusahaan yang menawarkan jasa pengiriman barang, baik dari segi pekerjaan administrasi maupun barang fisik yang nyata. Mereka memberikan keuntungan seperti penjemputan produk sehingga pelanggan tidak perlu ke kantor J&T jika ingin mengirimkan barang. Perusahaan baru, J&T Express, juga menggunakan TI untuk menyediakan layanannya. Anda harus bepergian ke sana jika ingin mengirim barang. Petugas akan datang untuk mengambil barang yang perlu dikirim segera setelah Anda menghubungi J&T menggunakan aplikasi Android mereka atau dengan menghubungi nomor bebas pulsa mereka.

J&T Express terus mencari cara untuk meningkatkan dan berkomitmen untuk selalu menghadirkan strategi baru untuk memberikan pengalaman yang lebih baik kepada kliennya. menciptakan Prosedur Operasi Standar baru secara teratur Kami memiliki harapan besar bahwa rute dan penurunan biaya transportasi akan memungkinkan kami untuk memenuhi tuntutan klien kami dalam hal efisiensi, ketepatan waktu, dan keamanan sambil menawarkan layanan pengiriman cepat. J&T Express

telah beroperasi di sektor logistik Indonesia sejak Agustus 2015, yang meningkatkan tingkat persaingan di pasar tersebut. Perusahaan yang berbasis di Indonesia ini memiliki keunggulan kompetitif yang cukup besar yang tidak boleh diabaikan.

Di kota Surabaya Jawa Timur, terdapat permasalahan pada kinerja PT. Personil J&T EXPRESS. Karyawan PT. J&T EXPRESS telah diketahui meninggalkan pekerjaan mereka tanpa pengawasan selama jam kerja, lalai untuk melakukan tugas mereka secara memadai, dan menunjukkan sikap puas diri terhadap pekerjaan mereka dengan tidak mematuhi hukum. Selain itu, efisiensi yang dilakukan setiap karyawan Selain kecepatan dalam menyelesaikan aktivitas, aspek lain yang menentukan hasil kerja adalah PT. Kompetensi J&T EXPRESS untuk melaksanakan tugas secara efektif. Masih terdapat pekerja yang tidak mendekati pekerjaannya secara bertanggung jawab, yang diindikasikan sebagai penyebab kinerja karyawan J&T EXPRESS yang kurang optimal, yang diindikasikan sebagai penyebab menurunnya kinerja karyawan J&T EXPRESS dalam bekerja, dan yang penyebab menurunnya kinerja seluruh karyawan J&T EXPRESS dalam bekerja.

Fasilitas kerja perusahaan yang masih rendah ditunjukkan dengan ketersediaan komputer yang kurang dengan kondisi komputer yang sudah kurang layak, meja kantor yang sudah mulai rusak dan waktunya ganti, ketersediaan parkir yang kurang luas, kondisi bangunan kantor yang kurang layak, serta kurangnya ketersediaan transportasi. Kinerja karyawan, yang tidak berada pada level terbaiknya, mungkin akan terpengaruh oleh hal ini.

Penurunan kinerja pegawai dapat disebabkan oleh beberapa hal, antara lain masalah fasilitas kerja yang kurang memadai, motivasi pegawai yang kurang baik, dan rendahnya tingkat pengetahuan pegawai.

Istilah "fasilitas kerja" digunakan oleh Ahyari (2017; 128) untuk merujuk pada semua hal yang dimiliki oleh perusahaan yang dapat diakses dan digunakan oleh karyawan dalam pekerjaan mereka, apakah hal-hal tersebut secara langsung relevan dengan pekerjaan atau tidak.

Kinerja karyawan digambarkan oleh Gomes (2015:136) sebagai kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan saat melakukan kewajibannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditentukan untuk pekerjaan itu.

Aspek lain yang mempengaruhi bertahan atau tidaknya suatu bisnis adalah tingkat motivasi kerja karyawan. Dalam hal tindakan yang dipilih seseorang ketika ada beberapa alternatif untuk perilaku itu, intensitas aktivitas itu setelah memilih alternatif, dan penentuan perilaku, tindakan motivasi itu sendiri terkait dengan lintasan perilaku individu. Menurut Robbins (2015; 97), motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong individu untuk bertindak dengan cara tertentu dengan harapan dapat mewujudkan tujuan dan aspirasi mereka sendiri di tempat kerja. Ini konsisten dengan teori Robbins tentang motivasi kerja yang didorong oleh impuls bahwa kita melihat hasil ini.

Pekerja dan manajer yang bekerja sama untuk menetapkan sasaran kinerja tahunan memiliki keunggulan dalam persaingan karena tenaga kerja mereka memiliki gagasan yang lebih jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka sepanjang tahun. berjuang menuju tujuan yang telah ditentukan. Ini agar para pemimpin dan karyawan dapat secara

kolaboratif menciptakan sasaran kinerja yang memperhitungkan persaingan saat ini.

Elemen lain yang sangat penting dalam menetapkan tingkat kinerja karyawan adalah tingkat pendidikan yang mereka miliki. Menurut Dewi et al., pengejaran pendidikan tinggi seseorang adalah kegiatan di mana mereka terlibat untuk menumbuhkan kapasitas sikap dan bentuk perilaku yang berguna dalam kehidupan sehari-hari dan dalam persiapan untuk kehidupan masa depan di organisasi tertentu (2016: 4) Sebuah sistem sekolah formal.

Organisasi harus dapat memproses elemen tenaga kerja dengan cara yang menjamin adanya keseimbangan bagi semua karyawan perusahaan karena karyawan dalam situasi ini berfungsi baik sebagai karyawan maupun pelanggan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh keharusan bagi perusahaan untuk dapat melakukannya karena pentingnya fungsi yang dimainkan sumber daya manusia dalam setiap bisnis. Bisnis perlu menyadari unsur-unsur yang mempengaruhi kecenderungan karyawan untuk bekerja untuk perusahaan tertentu daripada salah satu pesaing mereka karena sumber daya manusia merupakan aspek penting yang menentukan efisiensi organisasi.

Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera. Barat di Indonesia melakukan penelitian ini agar sesuai dengan temuan Roza et al. (2021:16), yang menemukan bahwa tingkat pendidikan (X1), motivasi kerja (X2), dan fasilitas kerja (X3) semuanya berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja Dinas Pendidikan. Heriati dkk. (2020:187) yang meneliti guru di Yayasan Pendidikan Azadin Anhar Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat menemukan bahwa faktor-faktor tersebut berpengaruh positif dan besar terhadap produktivitas

mereka. Temuan mereka menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih tinggi dari nilai F tabel ($14.558 > 2,87$), dengan pengaruh 0,540, atau 54,00 persen.

Deskripsi ini telah menggelitik rasa ingin tahu para sarjana, yang ingin melakukan lebih banyak penyelidikan dan studi di bawah judul "Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja Dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada J&T Express Cabang Betro Sidoarjo"

1.2. Rumusan Masalah

Berikut ini adalah beberapa masalah yang telah ditemukan selama penelitian ini:

1. Apakah fasilitas kerja, motivasi kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Cabang Betro Sidoarjo ?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Cabang Betro Sidoarjo?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Cabang Betro Sidoarjo?
4. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Cabang Betro Sidoarjo?
5. Variabel manakah (fasilitas kerja, motivasi kerja dan tingkat pendidikan) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Cabang Betro Sidoarjo ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah salah satu cara yang mungkin untuk menyatakan tujuan penelitian, dengan mempertimbangkan sejarah masalah serta rumusan masalah yang disajikan sebelumnya:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan fasilitas kerja, motivasi kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Cabang Betro Sidoarjo
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Cabang Betro Sidoarjo
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Cabang Betro Sidoarjo
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Cabang Betro Sidoarjo
5. Untuk mengetahui apakah variabel bebas (fasilitas kerja, motivasi kerja dan tingkat pendidikan) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Cabang Betro Sidoarjo

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan antara lain dapat diwujudkan sebagai hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

1. Aspek Akademis

Sebagai tanda terima kasih kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya dan Program Studi Manajemennya, Bapak/Ibu dapat memberikan kontribusi informasi kepada pihak lain agar dapat melakukan penelitian lebih lanjut. Sebagai perbandingan data untuk penelitian lebih lanjut, Anda juga dapat menambahkan ke batang tubuh literatur. Berbagi informasi juga memungkinkan pihak lain untuk melakukan studi lebih lanjut.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

dapat digunakan sebagai referensi ilmiah bagi peneliti selanjutnya dan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan. Juga dapat digunakan untuk

memperluas pandangan tentang pelajaran yang dipetik dari perkuliahan, meningkatkan pemahaman, terutama pada mata pelajaran yang dipelajari.

3. Aspek Praktis

Kesimpulan penelitian dapat digunakan sebagai titik awal untuk penyelidikan lebih lanjut dan sebagai sumber data untuk mengatasi kekhawatiran tentang kondisi kerja, motivasi karyawan, pencapaian pendidikan, dan volume pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan.