

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi, pertumbuhan ekonomi yang cepat adalah lazim dengan kemudahan teknologi yang terus semakin tinggi. Dalam beberapa tahun terakhir perekonomian nasional adalah isu pertama yang terus diperbincangkan. Perekonomian nasional yang terletak di Indonesia tidak akan terlepas dari era globalisasi yang sudah muncul pada dunia akhir zaman ini secara langsung dampaknya bisa kita rasakan yaitu pengembangan bidang usaha didalam negeri yang mengalami kemajuan cukup pesat baik yang dijalankan pemerintah maupun swasta.

Adanya perkembangan zaman, menyebabkan munculnya persaingan usaha yang kompetitif dan kolaboratif. Sebab itu, management diharuskan mampu meningkatkan perencanaan yang tepat dan akurat agar mencapai tujuannya. Adanya kemudahan akses internet dan berkembangnya teknologi informasi pada era globalisasi mengharuskan perusahaan-perusahaan agar bisa bersaing untuk menghadapi persaingan bisnis yang tinggi dalam segala aspek, sebab itu Sumber Daya Manusia (SDM) sebutan untuk karyawan yang dituntut mempunyai pengetahuan, skill dan kompetisi yang tinggi, dan membutuhkan profesionalisme spesial dibidangnya secara kompeten.

Dengan demikian, dapat dikatakan perkembangan dan perubahan akan membawa sumber daya manusia yang berkualitas berkelanjutan. Perusahaan wajib mempunyai kemampuan daya saing agar dapat bertahan diantara perusahaan-perusahaan lainnya. Adapun, keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya demikian juga kemampuan perusahaan berkembang

bergantung dengan keunggulan MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) dan perencanaan beserta pengendaliannya yang berkualitas.

Perusahaan diharapkan agar mempekerjakan karyawan yang sangat berpengetahuan dan terampil. Perusahaan juga diharapkan memiliki pemimpin yang dapat merangsang motivasi dan kinerja karyawan untuk bekerja secara maksimal. Pencapaian tujuan perusahaan berdampak pada kemajuan berbisnis dan laba perusahaan apabila perusahaan mengelola karyawannya dengan sebaik mungkin.

Kinerja ialah hasil dari kinerja yang mempunyai hasrat erat dengan strategi perusahaan dan memberikan kontribusi terhadap profitabilitas dan kepuasan pelanggan. Kinerja ialah apa dan bagaimana sesuatu hal yang dilkakukan. Dari sini kita dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan cara menyelesaikan pekerjaan dan hasil diperoleh dari kerjaan itu sendiri.

Sebab itu, segala tugas yang kita kerjakan harus dilandasi dengan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan umumnya bekerja untuk didorong untuk mencapai integritas hidupnya. Oleh karena itu, karyawan bekerja keras jika hasil yang dicapai dalam bekerja menerima kompensasi atau kompensasi yang makasimalkan kepuasan dan pada akhirnya mencapai insentif untuk tujuan perusahaan.

Imbalan atau imbalan baik yang berwujud (insentif, gaji, atau tunjangan) dan imbalan tidak berwujud (penghargaan verbal, pujian, keamanan). Oleh karena itu, produktivitas dan kualitas memerlukan kebijakan yang dapat menginspirasi motivasi dan kinerja talenta. Karyawan JNE di Kabupaten sidoarjo, Jawa Timur, menilai dari sisi 2 aspek yaitu kinerja dan kompetensi.

Evaluasi kinerja merupakan hasil evaluasi apakah seorang karyawan telah menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu hingga jangka panjang yang telah ditetapkan perusahaan. Kompetensi dalam penilaian merupakan kemampuan masing-masing individu, namun penilaian ini dilakukan oleh atasan dan rekan sejawat. Keterlambatan pengiriman dapat terjadi berdasarkan pengalaman peneliti menggunakan jasa pengiriman JNE.

Saat peneliti menawarkan produk dari toko online dan status produk sampai di JNE. Ini harusnya dalam waktu 3 hari, tapi ternyata 5 hari baru sampai tujuan. Berdasarkan pengalaman tersebut, peneliti mencoba mencari cara untuk meningkatkan tingkat kinerja pegawai JNE di Kabupaten Sidoarjo.

Gaya manajemen para manajer perusahaan merupakan kunci terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan baik. Secara umum gaya kepemimpinan merupakan perwujudan tindakan pemimpin dalam hal kemampuannya mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya dalam menyelesaikan semua tugas (Kristanto, 2018). Faktor lain, pemberian insentif, yaitu faktor sangat penting dan memiliki pertimbangan yang dijalankan oleh perusahaan.

Antusiasme karyawan juga bisa dipicu oleh tingkat insentif yang diterima. Jika karyawan tidak diberikan insentif untuk berkorban di tempat kerja, mereka cenderung malas atau kurang bersemangat, yang pada akhirnya mengarah pada pekerjaan yang tidak termotivasi dan tidak terencana. Pada dasarnya, masalah kinerja karyawan terkait dengan apakah kebutuhan individu terpenuhi.

Agar memperoleh atau mendapatkan kebutuhan tersebut, seseorang memerlukan alat untuk memenuhinya. Uang, pangkat atau gelar, jabatan, dll. adalah contoh alat untuk memenuhi kebutuhan Anda dan membuatnya berfungsi.

(Liani, Ara 2020). Gaya kepemimpinan, insentif, dan kinerja karyawan saling terkait.

Karyawan dengan manajer yang baik dapat memotivasi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan mereka. Insentif karyawan juga bisa memotivasi karyawan agar menjalankan pekerjaan dengan kinerja yang baik. Kinerja karyawan bersifat korporat karena gaya kepemimpinan yang baik dan kepemimpinan yang sewenang-wenang dapat menurunkan kinerja karyawan, karena karyawan dapat mengabaikan pekerjaannya dan menimbulkan kebencian terhadap pemimpin.

Manajer yang buruk menciptakan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan. Karyawan berkinerja baik dan melakukan yang terbaik agar dapat menangani persoalan yang terjadi saat menjalankan tugas dan tugas. Sebaliknya, karyawan yang berkinerja buruk dapat dengan mudah menyerah ketika mereka berjuang untuk melakukan pekerjaan atau pekerjaannya, sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Pada tahun 1991, JNE menjadi anggota Association of Delivery Companies (ACCA) di banyak negara Asia yang berbasis di Hong Kong, memperluas jaringan internasionalnya dengan memberikan JNE kesempatan untuk mengembangkan wilayah pengiriman di seluruh dunia. JNE juga telah memutuskan untuk memperluas jaringan domestik dengan nama dan nama TIKI karena persaingan di pasar domestik. JNE memiliki keunggulan kompetitif di domestic pasar. JNE mampu untuk memperluas layanannya yang mencakup distribution dan logistic.

Meningkatnya perkembangan dari perDuniaan usahawan dan *life style* terhadap masyarakat mengakibatkan permohonan penanganan import juga akan

tinggi. Tidak cuma paketan kecil dan bentuk dokumen, akan tetapi juga menambah penanganan transformasi, logistik serta distribusi. Adanya kesempatan akan selalu bertumbuh menjadikan JNE agar selali memperlebar relasinya keseluruh kota ternama yang ada di Indonesia.

Dengan berjalanya perkembangan perusahaan dan banyaknya layanan yang menjadi fasilitas, kinerja yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan akan sangat mempegaruhi kualitas entitas perusahaan di mata pelanggannya. Salah satunya di JNE Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. *Performa* karyawan membuat naik turunya kinerja disebabkan oleh tidak adanya motivasi di tempat kerja, dan masalah karyawan dengan manajer dan rekan kerja sering menghambat kinerja mereka.

Hal ini berdampak langsung pada layanan pelanggan, karena perusahaan beroperasi di sektor jasa. Berdasarkan uraian diatas berdasarkan keadaan dilapangan yang terjadi, sehingga peneliti mempunyai ide tentang penulisan dalam melakukan sebuah penelitian diambil judul sebagai berikut “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE).” Gaya kepemimpinan dan pemberian insentif merupakan dua faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini akan berfokus perusahaan PT Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE) Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, sehingga berikut rumusan permasalahannya:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT JNE?

2. Apakah pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT JNE?
3. Apakah gaya kepemimpinan serta pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT JNE?

1.3 Tujuan penelitian

Dari permasalahan yang sudah berkembang, berikut tujuan dilakukannya penelitian:

1. Guna menguji adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE) Sidoarjo.
2. Guna menguji adanya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE) Sidoarjo.
3. Guna menguji adanya pengaruh gaya kepemimpinan serta pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE) Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Diperoleh hasil manfaat untuk beberapa pihak:

1. Aspek Akademis

Studi ini diharapkan dapat membangun pemahaman dan pengetahuan penulis tentang bidang studi, dimulai dengan proses pengumpulan data dan pengelolaan data dan diakhiri dengan penyajian dalam jenis laporan ini.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan.

Penelitian ini bertujuan untuk menginformasikan dan menyajikan kontribusi penelitian terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dampak gaya kepemimpinan dan adanya insentif terhadap (KK). Juga

memberikan harapan materi sama bisa diteliti lebih lanjut dan dijadikan sebagai acuan bagi penelitian ini.

3. Aspek Praktis

Dalam penelitian ini diharapkan untuk mampu membuat saran terhadap perusahaan disampaikan kepada pihak manajemen JNE Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur agar menjalankan trik secara akurat sehingga terjadi peningkatan kinerja termasuk memakai gaya kepemimpinan, dan mempertimbangkan pemberian insentif secara tepat. dan mengasahi data berbentuk informasi yang sesuai sebagai bahan evaluasi dan menentukan sifat dalam mengelola Sumber Daya Manusia perusahaan.