

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang ada di dalamnya, terutama sumber daya manusia yang digunakan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan itu sendiri.

Sumber daya manusia menjadi faktor penting yang menjadi pendukung keberlangsungan suatu perusahaan dan organisasi. Dalam perkembangan globalisasi yang sangat pesat saat ini, secara serius berdampak pada proses manajemen sumber daya akibat perubahan lingkungan organisasi. Oleh karena itu agar dapat bertahan di era globalisasi saat ini, keterampilan sumber daya manusia perlu ditingkatkan untuk dapat memanfaatkan dan memaksimalkan seluruh inovasi teknologi, sehingga Perusahaan dapat mengatasi berbagai permasalahan sosial dan tantangan dalam kehidupan. Perusahaan juga dituntut untuk lebih mampu mengelola dan mengembangkan dengan sebaik-baiknya segala potensi dan kualitas SDM agar perusahaan tidak mengalami penurunan kinerja dan demi tercapainya tujuan perusahaan (Guridno, 2021).

Tercapainya tujuan perusahaan dan semakin berkembangnya suatu perusahaan dibutuhkan peranan sumber daya manusia yang baik, sumber daya manusia menjadi kunci sebuah perusahaan dalam berprofesional. Sumber daya manusia dalam Perusahaan ialah karyawan, untuk itu karyawan memerlukan perhatian penuh sebagai aset dari pihak Perusahaan. Dalam hal ini peran perusahaan harus memiliki kualitas serta kuantitas yang baik bagi para karyawan. Dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan dapat menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya. Pada akhirnya, meningkatnya kinerja karyawan juga akan membawa keuntungan bagi perusahaan. Peran manajemen sumber daya manusia di sebuah organisasi sangat strategis. Peran yang dilakukan terkait dengan kegiatan administrasi seperti rekrutmen, sistem penghargaan, provinsi, dan sebagainya.

Berkaitan dengan hal tersebut, kinerja karyawan yang meningkat merupakan tujuan yang harus dicapai Perusahaan. (Ari, 2017) , kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat implementasi suatu program atau kebijakan untuk mencapai tujuan visi dan misi sebuah organisasi atau perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis sebuah organisasi atau perusahaan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor secara internal maupun eksternal. Faktor internal yaitu seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, , kepribadian, sikap dan perilaku yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan faktor eksternal yaitu, meliputi gaya kepemimpinan, hubungan antar karyawan serta Lingkungan Kerja Fisik tempat dimana karyawan berkerja (Lestary & Chaniago, 2018).

Pada persaingan yang semakin ketat saat ini, setiap perusahaan asuransi berlomba-lomba menawarkan jasa layanan kurir pengiriman barang kepada masyarakat khususnya di kota Jakarta. Persaingan yang terus menerus berkembang saat ini menuntut perusahaan jasa pengiriman barang untuk mengembangkan setiap sumber daya manusia berkualitas yang memiliki peranan penting sebagai penggerak kelancaran jalannya aktivitas rutin perusahaan di tengah persaingan yang sangat ketat.

Di Tengah ketatnya persaingan jasa pengiriman barang serta pesatnya penjualan online, sudah tentu perusahaan jasa pengiriman barang mampu melayani proses pengiriman barang dari penjual kepada konsumen dengan cepat serta barang di terima dengan baik oleh konsumen. Untuk mewujudkan hal tersebut, sudah tentu perusahaan jasa pengiriman barang dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Salah komponen sumber daya manusia (SDM) yang memegang peranan penting bagi kelangsungan perusahaan jasa pengiriman barang adalah kinerja kurir pengiriman barang yang merupakan garda terdepan pengiriman barang kepada konsumen.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah faktor komunikasi. Oleh karena itu perusahaan yang punya komunikasi yang tinggi pasti lebih mudah mencapai tujuan yang disebabkan suatu sistem maupun aturan yang di terapkan pada perusahaan dijalankan dengan baik oleh karyawan. Anteraja merupakan perusahaan jasa pengiriman barang atau logistik yang berdiri sejak

tahun 2019 yang menyediakan layanan jasa logistik yang menjangkau seluruh Indonesia dengan dukungan ekosistem yang lengkap serta mengintegrasikan kemajuan teknologi dalam setiap layanan yang diberikan kepada masyarakat. Di kota Jakarta sendiri Anteraja memiliki 1 kantor pusat yang terletak di daerah Kuningan Jakarta Selatan

Sebagai salah satu perusahaan jasa pengiriman barang dan logistik di Indonesia harus mampu memberikan hasil kerja yang maksimal sesuai dengan apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh pelanggan, sehingga mampu memiliki daya saing yang kuat di tengah banyaknya perusahaan jasa pengiriman barang seperti JNE. Express, J&T Express, SiCepat Express, Ninja Express, ID Express, Indah Cargo, Lion Parcel, GoSend, GrabExpress dan lain sebagainya, bahkan dengan perusahaan BUMN PT Pos Indonesia. Mengingat ketatnya dan banyaknya Perusahaan jasa pengiriman di Indonesia, maka perlu diteliti bagaimana tingkat disiplin kerja terhadap kinerja.

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan pada Karyawan AnterAja Daerah Kuningan
Jakarta Selatan

No	Indikator Penilaian	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1	Kualitas Kerja	100%	89%	85%	86%
2	Kuantitas Kerja	100%	89%	87%	81%
3	Ketepatan Waktu	100%	90%	82%	85%
4	Efektivitas	100%	88%	85%	83%
5	Komunikasi & Kemandirian kerja	100%	90%	89%	87%
Rata-Rata		100%	89%	86%	84%

Sumber :Perusahaan Logistik AnterAja.

Berdasarkan pada tabel 1.1 terlihat adanya penurunan persentase dari kinerja karyawan yang terjadi pada tahun 2021 sebesar 89%, pada tahun 2022 mengalami penurunan kinerja sebesar 86%, kemudian kembali mengalami penurunan pada tahun 2023 sebesar 84%. Perusahaan menetapkan target kinerja karyawan sebesar 100%, berarti realisasi kinerja karyawan tidak sesuai dengan target yang sudah

ditentukan oleh perusahaan logistik Anteraja. Dalam berjalannya kegiatan suatu perusahaan, kinerja karyawan merupakan faktor utama yang diperlukan untuk diperhatikan karena kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan.

Lingkungan merupakan sebuah faktor yang memiliki peranan penting untuk perusahaan, tidak dapat dipungkiri bahwa lingkungan mampu membentuk sebuah keberhasilan kinerja perusahaan maupun organisasi. Tentunya setiap karyawan menginginkan Lingkungan Kerja Fisik yang nyaman.

Lingkungan Kerja Fisik juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Ramadhani, 2022), Lingkungan Kerja Fisik dapat dijadikan salah satu alat untuk mengukur pengaruh Lingkungan Kerja Fisik yang baik terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja Fisik yang baik bagi karyawan bisa dilihat dengan adanya hubungan harmonis yang dijalin oleh setiap rekan kerja, atasan, maupun bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. Kebalikannya, Lingkungan Kerja Fisik yang kurang baik dapat menyebabkan karyawan yang bekerja mudah stres, kurang bersemangat untuk bekerja, datang tidak tepat waktu. Sementara, Lingkungan Kerja Fisik ada dua bagian yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan non fisik. Hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sanjaya & Febrian, 2024), yang menyatakan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Kusuma et al., 2023). Dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik Lingkungan Kerja Fisik yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Tenaga yang bekerja dalam lingkungan yang baik serta mendukung cara kerjanya maka tentunya mampu dalam menghasilkan kinerja baik pada karyawan namun, apabila karyawan tersebut bekerja pada lingkungan yang tidak memberikan dukungan dalam prosesnya untuk bekerja serta tidak terdapat sebuah kelengkapan dalam pekerjaan tentunya hal tersebut akan berakibat fatal, yang mana karyawan merasa tidak memiliki kenyamanan serta malas ketika bekerja dan hal itu dapat memberikan imbas buruk terhadap rendahnya kinerja karyawan (Ramadhani, 2022).

Selanjutnya, kompensasi dapat menjadi alat bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (Anggara & Nursanti, 2019), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Handoko (Fauzi et al., 2022) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Penelitian ini sejalan juga dengan yang dilakukan oleh (Shelly, Siregar, H., & Saragih, 2022) penelitian (Nada Annisa Sabina et al., 2024) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kompensasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Menurut Mangkunegara (Falah, dkk. 2021) Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat meninterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non-verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. (Ramadhani, 2022) yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik komunikasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Komunikasi yang lancar antara karyawan dan pimpinan merupakan bagian penting karena membantu pegawai menciptakan kepuasan kerja melalui komunikasi. Kesiediaan seorang pimpinan untuk mendengarkan dan memahami pendapat dan hasil kerja kinerja karyawan.

Pada dasarnya komunikasi yang efektif sangat penting bagi atasan dan bawahan. Ada dua alasan untuk ini. Pertama, komunikasi adalah proses dimana fungsi manajemen, perencanaan, pengarahan, dan pengendalian tercapai. Kedua, komunikasi juga meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena komunikasi adalah

pekerjaan pimpinan, dan pegawai merasa bahwa pimpinan peduli dengan mereka. Oleh karena itu, pimpinan harus mampu menjalin komunikasi dengan bawahan agar tercipta hubungan yang harmonis.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah yang timbul adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja Fisikfisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Logistik Anteraja?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Logistik Anteraja?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Logistik Anteraja?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian yang penulis tulis yaitu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dari perumusan masalah diatas, sehingga dapat diketahui secara jelas tujuan penelitian yang akan diadakan. Terdapat beberapa tujuan dari penulis dalam melakukan penelitian skripsi ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Logistik Anteraja.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Logistik Anteraja.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Logistik Anteraja.

2. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait, diantaranya:

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan Perusahaan Logistik Anteraja mengenai Lingkungan Kerja Fisik, kompensasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Logistik

Anteraja. Sehingga perusahaan terkait dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan sehingga dapat bermanfaat bagi keberlangsungan perusahaan.

b. Bagi Akademik

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai Lingkungan Kerja Fisik, kompensasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Logistik Anteraja. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sarana penerapan serta pengembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia yang diperoleh selama di perkuliahan guna untuk persiapan di dunia kerja nantinya. Penelitian ini diharapkan juga dapat digunakan sebagai referensi dalam pengembangan inovasi bagi mahasiswa sebagai generasi penerus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.

