

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja modern saat ini, MSDM merupakan proses pengelolaan dan pengembangan orang-orang dalam suatu organisasi agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Seperti yang dipaparkan oleh para ahli, MSDM mencakup berbagai fungsi, yaitu perencanaan SDM untuk menyelaraskan kebutuhan SDM dengan transformasi organisasi, kepegawaian untuk memastikan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat, pengembangan SDM untuk membekali karyawan dengan kemampuan yang dibutuhkan, kompensasi dan tunjangan yang adil bagi karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan kerja yang produktif dan harmonis. Selain itu, MSDM juga melibatkan penelitian untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah terkait SDM demi menciptakan tenaga kerja yang produktif dan puas.

Departemen SDM dan Organisasi sangat menekankan pada kinerja karyawan sebagai area fokus utama. Berbicara mengenai kinerja, ini sebenarnya adalah cara seseorang atau sekelompok orang menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Seperti yang dijelaskan Sedharmayanti (2004), Hasil dan kesuksesan seseorang dalam sebuah organisasi ditentukan oleh kinerja mereka, yang harus dilakukan dengan cara yang benar dan tidak melanggar aturan. Mangkunegara (2009) menambahkan bahwa kinerja dinilai dari dua sisi: kualitas (seberapa bagus hasilnya) dan kuantitas (seberapa banyak yang dikerjakan). Sementara Hasibuan (2016) melihatnya dari tiga hal: pengalaman, kesungguhan, dan kecakapan, dalam menggunakan waktu. Untuk mencapai kinerja yang baik, menurut Timple (2001) ada dua faktor yang berpengaruh: faktor internal (seperti kepintaran dan kerajinan) dan faktor eksternal (seperti hubungan dengan rekan kerja dan fasilitas yang tersedia). Dalam teori kinerja karyawan, ada dua teori penting yang dijelaskan: Teori Keagenan yang membahas hubungan antara pemilik perusahaan dan tim manajemen, serta Teori Sinyal yang mengatur bagaimana tim manajemen melaporkan hasil kerjanya. A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2009) juga menyebutkan tujuh indikator penting dalam menilai kinerja: kesetiaan pada

nilai dan aturan, prestasi kerja yang dicapai, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, ketaatan pada peraturan, kejujuran dalam bekerja, dan prakarsa atau inisiatif dalam mengambil keputusan. Semua ini menunjukkan bahwa kinerja bukan hanya soal hasil akhir, tapi juga bagaimana cara mencapainya dengan benar dan bertanggung jawab.

Tentu saja, untuk mendorong kinerja yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan sistem pelatihan merupakan proses pendidikan singkat yang sistematis untuk mengembangkan kemampuan teknis dan pengetahuan karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Menurut definisi para ahli seperti Andrew F(2000), Sikula dan Mathis, pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja individu melalui pengembangan keterampilan yang spesifik. Ada beberapa model pelatihan, seperti model induktif (berdasarkan kebutuhan peserta), model deduktif (bersifat umum), dan model klasik (menyesuaikan kurikulum dengan kemampuan peserta). Ada dua pendekatan pelatihan utama: pelatihan di tempat kerja dan pelatihan di luar tempat kerja. Terlepas dari perbedaannya, kedua metode ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM, meningkatkan kinerja dan etos kerja, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Selanjutnya untuk mendorong kinerja yang optimal, perusahaan juga harus memperhatikan kompensasi yang diberikan. Seperti yang dikemukakan oleh para ahli seperti Kadarisman (2012), Sedarmayanti (2016), Samsudin, dan Panggabean (2000), kompensasi itu bukan cuma gaji atau uang saja, tapi semua bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi bisa berupa uang langsung seperti gaji bulanan, bonus, atau komisi, atau bisa juga berupa tunjangan tidak langsung seperti asuransi kesehatan dan cuti berbayar. Bahkan, hal-hal yang tidak berbentuk uang seperti lingkungan kerja yang nyaman atau kesempatan untuk berkembang juga termasuk ke dalam kompensasi. Besar kecilnya kompensasi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti seberapa produktif karyawannya, kemampuan perusahaan untuk membayar, kemauan perusahaan itu sendiri, jumlah pekerja yang tersedia di pasar, ada tidaknya serikat pekerja, dan aturan dari pemerintah. Menurut Notoatmodjo (2009), kompensasi yang baik adalah yang memperhatikan semua faktor ini, sehingga karyawan merasa dihargai dan dapat memberikan hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan.

Sama pentingnya dalam mendukung kinerja karyawan, budaya organisasi memainkan peran penting dalam memajukan kinerja dan pertumbuhan sebuah organisasi. Budaya organisasi dapat dipahami sebagai sekumpulan nilai, kepercayaan, anggapan, atau aturan yang sudah berjalan dan disetujui bersama oleh semua orang dalam suatu organisasi. Hal ini menjadi panduan dan cara menyelesaikan masalah yang muncul dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi diyakini dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam hal komitmen, dorongan kerja, semangat, dan rasa puas dalam bekerja. Chatman & Barsade (1995) menekankan pengaruh substansial dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Budaya yang kuat dan afirmatif memicu dan mengarahkan staf dalam tugas sehari-hari mereka, menumbuhkan tenaga kerja yang bersemangat dan terkonsentrasi.

Dengan demikian, dapat kita pahami bahwa keberhasilan sebuah organisasi tidak lepas dari bagaimana MSDM mengelola berbagai aspek seperti kinerja, kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi secara terpadu dan seimbang.

Ninja Express merupakan anak perusahaan Ninja Van, sebuah perusahaan logistik berbasis teknologi asal Singapura yang kini beroperasi di Indonesia. Perusahaan ini menawarkan tiga jenis layanan pengiriman: Ninja Reg untuk pengiriman standar, Ninja Fast untuk pengiriman yang tiba keesokan hari, dan Ninja Super untuk pengiriman di hari yang sama. Biaya pengiriman dihitung berdasarkan berat dan volumetrik, bukan jarak tempuh. Sebagai perusahaan kurir berbasis teknologi, Ninja Express menghadirkan sistem pelacakan waktu nyata (real time) dan layanan pembayaran saat barang diterima (Cash on Delivery/COD). Perusahaan ini telah menjalin kerja sama dengan berbagai platform e-commerce besar seperti Berrybenka, Lazada, Hijup, dan Tokopedia. Kehadiran Ninja Express di Indonesia dipicu oleh besarnya potensi pasar e-commerce yang terus berkembang, seperti yang disampaikan oleh CEO Ninja Van, Lai Chang Wen.

Saat ini, Ninja Express melayani pengiriman di berbagai wilayah termasuk Jabodetabek, Medan, Bandung, Surabaya (termasuk Sidoarjo dan Gresik), dan Malang, dengan menggunakan sistem pencatatan sederhana berupa Petty Cash dan laporan keuangan yang simpel.

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan di Ninja Express

No	Aspek Penelitian	Target	Pencapaian Kinerja		
			2021	2022	2023
1	Kualitas kerja	100%	85%	80%	82%
2	Kuantitas Kerja	100%	87%	81%	84%
3	Ketepatan Waktu	100%	70%	87%	85%
4	Kerjasama tim	100%	74%	83%	81%
5	Kemandirian	100%	80%	83%	84%
Rata-rata		100%	79,2%	82,2%	83,2%

Sumber: HRD Ninja Express, diolah penulis 2024

Pencapaian kinerja karyawan dilihat dari lima aspek penelitian, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama tim, dan kemandirian, yang mencakup tahun 2021 hingga 2023. Target kinerja untuk setiap aspek adalah 100%.

Pada tahun 2021, pencapaian tertinggi terdapat pada aspek kuantitas kerja sebesar 87%, diikuti oleh kemandirian (80%), kualitas kerja (85%), kerjasama tim (74%), dan ketepatan waktu yang terendah di angka 70%. Tahun 2022 menunjukkan peningkatan pada aspek ketepatan waktu sebesar 87%, namun aspek lainnya mengalami fluktuasi, seperti kualitas kerja menurun ke 80% dan kuantitas kerja ke 81%. Tahun 2023 menunjukkan perbaikan di beberapa aspek, seperti kuantitas kerja meningkat menjadi 84% dan kemandirian sebesar 84%. Namun, kerjasama tim menurun sedikit menjadi 81%.

Secara keseluruhan, rata-rata kinerja karyawan belum mencapai target 100% dalam tiga tahun tersebut, meskipun terjadi peningkatan di beberapa aspek dari tahun ke tahun. Sumber data berasal dari HRD Ninja Express yang diolah oleh penulis pada tahun 2024.

Berdasarkan konteks tersebut, peneliti bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh pengembangan instruksional, paket remunerasi, dan etos perusahaan terhadap produktivitas Ninja Xpress Jakarta Selatan. Judul penelitian yang diajukan adalah **“Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ninja Xpress Jakarta Selatan”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ninja Xpress di Jakarta Selatan?

2. Apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ninja Xpress di Jakarta Selatan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ninja Xpress di Jakarta Selatan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Ninja Xpress di Jakarta Selatan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Ninja Xpress di Jakarta Selatan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Ninja Xpress di Jakarta Selatan

Sehubungan dengan pencapaian tujuan-tujuan yang telah disebutkan, investigasi ini diharapkan dapat menghasilkan aplikasi-aplikasi berikut ini:

1. Teoritis

Temuan-temuan yang dihasilkan dari penelitian ini siap untuk secara signifikan memperkaya khazanah pengetahuan dalam domain ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama dengan menjelaskan interaksi yang bernuansa antara struktur kompensasi, motivasi di tempat kerja, dan etos organisasi dalam dampak kolektifnya terhadap produktivitas karyawan.

2. Praktis

Temuan studi ini diantisipasi untuk memberikan para pemimpin Ninja Xpress wawasan yang berharga, yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas karyawan melalui pendekatan strategis terhadap kompensasi, menumbuhkan motivasi kerja, dan menumbuhkan budaya organisasi yang kuat.

3. Metodologis

Temuan-temuan dari penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai titik acuan utama untuk upaya ilmiah berikutnya yang mengeksplorasi tema-tema serupa, dengan penekanan khusus pada penerapan metodologi penelitian kuantitatif.