

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang cukup penting dalam suatu perusahaan / organisasi. Untuk mengatur sumber daya manusia yang berada di dalam suatu perusahaan atau organisasi agar dapat berjalan efektif dan efisien terutama dari segi aspek kinerja karyawan nya, perusahaan tentunya memerlukan peran kepemimpinan dari seorang pemimpin yang dapat membantu perusahaan mewujudkan tujuan-tujuan yang telah diinginkan dari suatu perusahaan tersebut.

Berdasarkan website resmi J&T Express yaitu jet.co.id. PT Global Jet Express (J&T Express) diresmikan pada 20 Agustus 2015 di kantor pusat mereka di Pluit, Jakarta Utara. J&T Express diresmikan oleh Bapak Robin Lo, yang tidak lain ialah CEO dari J&T Express. J&T Express pula pernah memenangkan penghargaan Go Asean Champion 2019 serta berhasil ekspansi ke-4 Negara Asia Tenggara lainnya seperti Filipina, Thailand, Singapura dan Kamboja. Cakupan layanan dari J&T Express sendiri telah mencakup seluruh Indonesia, terdapat hampir 100 pusat perindustrian paket (gateway) dengan peralatan yang profesional. Selain itu, J&T Express pula mempunyai 4.000 lebih titik operasi serta 30.000 SDM yang terlatih. J&T Express pula mempunyai ribuan armada yang dipergunakan untuk kepentingan perusahaan seperti mendukung pelayanan pengiriman antar kota, provinsi bahkan lintas pulau. Waktu operasional dari J&T Express yaitu 365 hari. Kemudian, J&T Express dapat menjangkau seluruh Indonesia serta memberikan layanan keluhan pelanggan selama 24 jam. J&T Express pula memiliki sistem pantauan real time. Visi dari J&T Express yaitu menjadi perusahaan yang sehat dan berkelanjutan, sedangkan misi dari J&T Express yaitu fokus terhadap pelanggan serta efisiensi sebagai akar dari layanan.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi, mempengaruhi, serta membuat bawahan memberikan kontribusi yang lebih efektif lagi guna keberhasilan tujuan dalam perusahaan atau organisasi (Dupe et al., 2020). Serupa dengan (Sujarwadi & Sudaryana, 2021) yang memaparkan bahwa kepemimpinan yaitu proses dimana pemimpin memberikan pengaruh terhadap bawahan nya serta bekerja atau bekerja sama dengan efektif dan efisien guna meraih tujuan dari perusahaan.

Pemimpin pula memiliki beberapa model dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Salah satu contoh dari model dan gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan guna meningkatkan kinerja dari karyawan ialah gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional ialah situasi disaat bawahan dari seorang pemimpin yang mentransformasi dan merasakan adanya rasa kagum, rasa hormat, kepercayaan dan juga kesetiaan terhadap pemimpin tersebut serta menjadi lebih termotivasi untuk melakukan sesuatu lebih dari yang telah diharapkan, mendorong guna menempatkan organisasi / kelompok dalam peranan yang lebih dari diri mereka sendiri (Rahmad Setiawan, 2020).

Kepemimpinan pada J&T Express yang ada di Bandar Lampung dikategorikan sebagai kepemimpinan transformasional dikarenakan sebelum diajukan nya judul penelitian ini, peneliti telah melakukan survey singkat kepada karyawan pada J&T Express di Bandar Lampung. Hasil survey singkat tersebut menunjukkan bahwa pemimpin dalam J&T Express menggunakan gaya kepemimpinan transformasional.

Fenomena / permasalahan yang ditemukan peneliti saat wawancara pada J&T Express DropPoint Teluk Betung Utara, Bandar Lampung tepatnya pada 4 September 2022 dari pukul 15.50 s.d 16.20. Menyangkut variabel kepemimpinan transformasional yaitu ditemukan nya pemimpin yang belum terbuka dengan cara-cara baru dalam menyelesaikan tugas, terbukti dengan adanya pemimpin yang masih seringkali memberikan serta membebankan pekerjaan diluar job deskripsi. Hal diatas berkaitan dengan indikator yang

terdapat dalam variabel kepemimpinan transformasional, yaitu indikator motivasi inspirasional.

Bukan hanya gaya kepemimpinan yang dapat memengaruhi kinerja dari karyawan, kompensasi pula merupakan faktor penting di dalam aspek meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja di dalam suatu perusahaan (Purba & Sudibjo, 2020). Kompensasi yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan (Amalia et al., 2021). Jika kompensasi tersebut tidak diberikan dengan sesuai kepada karyawan, hal tersebut dapat memungkinkan terjadinya penurunan kinerja karyawan yang akhirnya berdampak ke beberapa atau banyak pekerjaan yang tidak berjalan dengan efektif atau sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Fenomena / permasalahan yang ditemukan peneliti saat wawancara pada J&T Express DropPoint Teluk Betung Utara, Bandar Lampung tepatnya pada 4 September 2022 dari pukul 15.50 s.d 16.20 WIB. Menyangkut variabel kompensasi yaitu ditemukannya karyawan yang merasa bahwa gaji pokok / upah yang diberikan oleh perusahaan masih tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka terima. Permasalahan tersebut lebih dirasakan terutama bagi para karyawan yang sudah berumah tangga dan memiliki lebih banyak kebutuhan. Hal diatas berkaitan dengan indikator yang terdapat dalam variabel kompensasi yaitu gaji pokok / upah. Kemudian, terdapat pula permasalahan yang berkaitan dengan indikator insentif dalam variabel kompensasi yaitu karyawan (kurir) yang belum menjadi karyawan tetap tidak mendapatkan insentif sama sekali. Hal diatas dapat menyebabnya penurunan kinerja dikarenakan perbedaan yang sangat signifikan mengenai insentif.

Dalam lingkup perusahaan jasa, hal yang harus diprioritaskan dari J&T Express Bandar Lampung ini ialah memberikan pelayanan yang baik bagi seluruh segmen pasar nya. Hal tersebut terutama ditujukan kepada para karyawan yang setiap saat berhubungan langsung dengan para konsumen

yang ada. Jika semuanya berjalan dengan baik tanpa adanya keluhan yang serius dari konsumen, itu menandakan kinerja dari seluruh karyawan sudah sangat baik dan pula hal tersebut dapat terlaksana dikarenakan ada andil dari pemimpin yang telah berhasil menjalankan tugas-tugasnya. Kinerja sendiri ialah fungsi dari kemampuan pekerja guna menerima tujuan dari pekerjaan tersebut (Sujarwadi & Sudaryana, 2021). Dijelaskan pula oleh (Sujarwadi & Sudaryana, 2021) bahwa kinerja yaitu kualitas serta kuantitas kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Apabila kinerja yang dihasilkan karyawan dapat lebih dari perkiraan, maka karyawan berhak mendapatkan kompensasi dari perusahaan.

Fenomena / permasalahan yang ditemukan peneliti saat melakukan wawancara pada J&T Express DropPoint Teluk Betung Utara, Bandar Lampung tepatnya pada 4 September 2022 dari pukul 15.50 s.d 16.20 WIB. Menyangkut variabel kinerja karyawan yaitu ditemukan nya permasalahan berupa penurunan tingkat kinerja karyawan dan hal tersebut dibuktikan dengan adanya beberapa karyawan yang kurang memperhatikan pemberlakuan jam operasional kerja perusahaan pada perusahaan tempat mereka bekerja, dikarenakan beberapa karyawan masih sering kali pulang kerja sebelum jam kerja mereka berakhir. Hal diatas berkaitan dengan indikator yang terdapat dalam variabel kinerja karyawan yaitu kualitas pribadi.

Pada penelitian (Dewi & Riana, 2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian pada penelitian (Priyanto, 2016) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, dalam penelitian (Nashafa & Rahardjo, 2016) dinyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Kemudian kompensasi dalam penelitian (Dewi & Riana, 2019) menyatakan

bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya dalam penelitian (Nashafa & Rahardjo, 2016) dinyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian dalam penelitian (Purba & Sudibjo, 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah J&T Express yang berada di Bandar Lampung. J&T Express sendiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa ekspedisi. Sistem kerja yang ada dalam perusahaan J&T Express di Bandar Lampung ini tentunya pula terpengaruh dengan pengorganisasian yang ada di dalam perusahaan itu sendiri, seperti bagaimana gaya kepemimpinan serta kompensasi yang diberikan akhirnya dapat memberikan dampak / pengaruh terhadap kinerja para karyawan di dalam perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, dari penelitian ini dilakukan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional & Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada J&T Express di Bandar Lampung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka berikut rumusan masalah pada penelitian ini :

- a) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada J&T Express di Bandar Lampung?
- b) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada J&T Express di Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, sebagai berikut :

- a) Untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada J&T Express di Bandar Lampung
- b) Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada J&T Express di Bandar Lampung

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi media pembelajaran dan menambah wawasan bagi peneliti terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta menambah pemahaman tentang pengaruh kepemimpinan transformasional & kompensasi terhadap kinerja karyawan

2) Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional & kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan maupun strategi perusahaan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan.

3) Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan rujukan bagi penelitian di masa depan yang relevan, sehingga penelitian di masa depan dapat lebih sempurna lagi dan melengkapi kekurangan yang ada pada penelitian kali ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Guna mempermudah mengetahui semua isi yang ada pada skripsi ini secara menyeluruh, maka dibuatlah sistematika penulisan skripsi ini.

Penyajian laporan skripsi ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini terdapat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini terdapat teori-teori yang berkaitan dengan variabel yang mendukung dalam melakukan penelitian. Di dalam bab ini terdapat landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta pengembangan hipotesis yang berkaitan dengan penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi pendekatan dalam memecahkan masalah dan terdapat penjelasan mengenai teknik pengumpulan data, instrumen penelitian serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran hasil penelitian serta analisa atau memberikan pembahasan hasil penelitian yang berisi tentang hasil deskripsi objek penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan serta saran dari seluruh aspek serta hasil penelitian. Kesimpulan dapat berisi tentang masalah yang ada pada penelitian tersebut serta hasil penyelesaian penelitian.