

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

pengembangan teknologi yakni kian mendapat update hingga periode modern, seakan memudahkan kita dalam kapasitas jual beli. seiring perkembangan dan inovasi sehingga pembelian dapat dilakukan dimana saja dan kapanpun itu, selama lokasi tersebut mempunyai sinyal internet, apa lagi maraknya toko online (*online shop*) saat ini yang telah menyediakan berbagai kebutuhan kita yang dapat diakses dengan mudah menggunakan handphone, laptop atau komputer kita dapat menikmati pengalaman berbelanja dan berselancar di dunia maya mencari atau membeli barang-barang yang kita inginkan ataupun hanya sekedar memeriksa info *price* pada suatu produk. Tentu saja ini memberikan *impack* yang baik untuk sebagian individu, apa lagi di waktu pandemi Covid-19 yang beberapa waktu lalu sempat menjadi momok yang mengerikan, mengharuskan pemerintah untuk menerapkan PPKM (menerapkan peraturan pembatasan kegiatan masyarakat) dan dengan adanya *online shop*, dapat menjadi alternatif dalam berbelanja di masa PPKM (pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat). namun hal tersebut tentu tidak dapat dilakukan secara maksimal tanpa adanya spesialis jasa pengiriman

dan penerimaan barang yang berkontribusi untuk memaksimalkan jangkauan *online shop* tersebut sehingga produk dapat di nikmati masyarakat secara agregatif baik lokal maupun luar negeri.

Sebagaimana yang Kita tahu bahwa sumber daya itu penting pada sebuah perusahaan dan termasuk ujung tombak perusahaan yang berperan penting dalam aktivasi suatu perusahaan sehingga aktivitas dan kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik sebagaimana tujuan perusahaan. adapun salah satunya ialah sumber daya manusia yang tentunya berperan sebagai *lokomotif* perusahaan dalam menentuka arah, rute, dan laju suatu perusahaan, Apalagi di era globalisasi semacam ini tentu perusahaan di tantang untuk selalu *survival* dan siap bersaing dalam percaturan dunia bisnis, dan tentunya perusahaan mendambakan sumber daya manusia yang loyal serta berkualitas agar perusahaan dapat beradaptasi pada peradaban sehingga perusahaan dapat terus aktif baik dalam memproduksi, berinovasi dan berkarya. Maka dari itu untuk menjembatani hal tersebut perusahaan harus menerapkan semacam strategi yang dapat di gunakan untuk menunjangnya, dan salah satu aspek yang dapat di terapkan ialah kompensasi.

Adapun Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat di gunakan sebagai alat perusahaan agar lebih mudah dalam menemukan pegawai yang mempunyai potensi dan hasil kerja yang baik karena dengan adanya pemberian kompensasi tentu ini merupakan umpan baik bagi perusahaan dan karyawan, mengingat kompensasi merupakan imbalan di luar dari pada gaji pokok yang di berikan perusahaan atas kontribusi jasa mereka dalam menyelesaikan kewajiban, tugas

serta tanggung jawab yang di berikan baginya, dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Tentu kompensasi menjadi nilai tambah dalam memotivasi karyawan agar lebih loyal kepada perusahaan karna dengan adanya penerapan kompensasi setidaknya dapat meringankan sedikit beban hidup mereka baik dari segi finansial maupun bukan finansial dan tentunya itu dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja. sebagaimana salah satu jasa pengiriman dan penerimaan barang yakni J&T Express cabang sukarami, Palembang. Selain pemberian upah UMR J&T Express juga menerapkan pemberian kompensasi bagi para karyawan dengan sistem pengiriman dan penerimaan paket yang berhasil sampai dan di antar, adapun jenis kompensasi tersebut di antaranya ialah, menurut pak alek selaku ketua organisasi, yaitu :

1. Kompensasi langsung

- Karyawan Pengantar paket.

Adapun di J&T memberikan berupa kompensasi finansial langsung yaitu komisi upah kepada setiap karyawannya yang mana komisi atau upah tersebut di luar dari pada gaji pokok karyawan dan di peroleh dari setiap pengantaran per-1 paket yang mana di hitung 2000 rupiah per-paket.

- Karyawan penjemput paket.

Sedangkan bagi karyawan penjemput paket mereka juga mendapat kompensasi langsung berupa komisi upah dari setiap paket kiriman yang di hitung dari massa berat paket per-1kg 2000 rupiah.

- Admin atau *costomer service*.

Selanjutnya ialah admin atau *costumer service* juga memperoleh komisi upah yang berasal dari setiap pelanggan dengan komisi 2000 rupiah per-paket.

2. Kompensasi tidak langsung.

Karyawan pengantar paket, Karyawan penjemput paket, Admin atau *costumer service* selain mendapatkan komisi finansial langsung karyawan tersebut juga memperoleh beberapa fasilitas dari perusahaan yaitu :

- Wifi gratis di sekitar area perusahaan.

Adapun wifi gratis yang di sediakan perusahaan diperuntukan bagi karyawan agar memudahkan mereka dalam bekerja dan melayani pelanggan.

Tabel 1.1. Kompensasi Insentif Kinerja Sebelum Dan Sesudah.

No	Aktivitas	Kalkulasi	Sebelum menyelesaikan pekerjaan	Sesudah menyelesaikan pekerjaan
1	Mengantar paket	Perpaket	0	2000
2	Menjemput paket	Per 1kg paket	0	2000
3	<i>Costumer service</i>	Perpaket	0	2000

Dalam kapasitas ini karyawan akan mendapatkan gaji tambahan yang terhitung dari berapa banyak sebuah aktivitas yang di selesaikannya, dengan kata lain perusahaan memberi balas jasa secara langsung terhadap prestasi kerja karyawannya yang tentunya bonus tersebut di luar dari pada gaji pokok yang di terima dengan maksud agar para karyawan lebih loyal terhadap perusahaan sehingga memberikan reputasi yang baik terhadap nama besar perusahaan di mata pelanggan. Namun pada kasus ini apakah sudut pandang terhadap devinisi tersebut sesuai dan sejalan dengan harapan perusahaan. Sehingga dengan itu, penulis berkeinginan melaksanakan suatu

penelitian dengan mengangkat judul yaitu ”**Analisis Komparatif kinerja Karyawan Sebelum Dan Sesudah Di Berikan Kompensasi**”.

1.2. **Rumusan masalah.**

Bagaimanakah, kinerja karyawan *J&T express* sebelum dan sesudah di berikan kompensasi *J&T Express*?

1.3. **Tujuan Penelitian.**

Yaitu untuk mengetahui, kinerja karyawan *J&T Express* sebelum dan sesudah di berikan kompensasi?

1.4. **Manfaat Penelitian.**

- **Bagi Diri Sendiri :**

Menjadi pengalaman dan pemahaman baru yang berguna bagi diri sendiri mengenai penelitian dan beberapa contoh praktik kerja perusahaan baik pembelajaran secara lembaga maupun secara social.

- **Bagi Perusahaan :**

Khususnya sebagai kontribusi dan kami berharap penelitian ini dapat berperan penting dalam membantu perusahaan mempertimbangkan peningkatan kinerjanya.

- **Bagi Pembaca :**

di harapkan dapat berguna bagi pembaca sebagai bahan pembelajaran serta dapat sedikit mendukung solusi bagi pembaca baik wawasan dan pengalaman mengenai teori, lembaga, perusahaan dan sosial baik di saat ini maupun hari esok.

1.4.1. Ruang Lingkup Penelitian.

Berangkat dari konteks di atas, penulis membatasi permasalahannya dan pembahasannya dalam penelitian ini, sesuai dengan judul yang di ajukan dan membahas seputar tujuan penelitian yang di lakukan yaitu analisis perbedaan kinerja karyawan ketika sudah di berikan kompensasi *J&T Express* sehingga topik tidak keluar dari pokok pembahasan.

1.5. Sistematika Penulisan.

a) Bab I Pendahuluan.

mengawali untuk subbab 1 pada kesempatan kali pertama menginjak isi penelitian dapat dikupas meliputi latar belakang, lalu selanjutnya perumusan masalah, berikutnya ialah target penelitian, adapun faedah penelitian, kapasitas penelitian berikut struktur pencatatan

b) Bab II Tinjauan Teori Landasan Teori.

Selanjutnya di bab 2 akan di jelaskan mengenai landasan teori dari manajemen, kompensasi, penelitian yang telah lalu serta diagram penelitian.

c) Bab III Metode Penelitian.

Dan untuk bab 3 yaitu ingin dipaparkan meliputi objek penelitian, jenis serta asal data, adapun Teknik pengumpulan data, teknik kajian data, kebenaran data, instrument data, informan penelitian, indikator penelitian.

d) Bab IV Hasil Dan Pembahasan.

Tepat pada bab3, penulis bermaksud menginformasikan perihal apa saja yang di dapat serta isi dari temuan yang dianalisis.

e) Bab V Kesimpulan Dan Saran.

Memasuki babv terakhir, akan di bahas yaitu kesimpulan dari hasil penelitian serta rekomendasi penulis.

