

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia bisnis saat ini semakin meningkat sebanding dengan meningkatnya permintaan masyarakat Indonesia terhadap produk dalam memenuhi kebutuhan. Tingginya kebutuhan masyarakat akan layanan pengiriman barang, menjadi sebuah peluang bisnis tersendiri bagi para pelaku bisnis ekspedisi. Hal ini terlihat dari banyaknya jumlah perusahaan yang melebarkan sayap di bidang pengiriman barang. Pada saat melakukan pengangkutan atau pengiriman barang itu terjadi hubungan hukum antara pengirim dan pengangkut yang mana kedua belah pihak baik pengirim dan pengangkut sudah melakukan perjanjian terlebih dahulu.

Perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal, maka dari perjanjian itu timbul hubungan hukum antara dua orang itu. Perjanjian diatur dalam pasal 1313 KUHP perdata sedangkan perjanjian pengangkutan/pengiriman barang ialah hubungan timbal balik antara kedua belah pihak baik pengangkut yang mengikatkan dirinya untuk menyelenggarakan pengangkutan / pengiriman barang dari dan ketempat tujuan tertentu dan pengirim barang yang membayar biaya atau ongkos angkutan sebagaimana telah disepakati dan disetujui bersama.

Di Indonesia sendiri, industri layanan pengiriman barang merupakan prospek usaha yang tingkat pertumbuhannya bertumbuh pesat dari tahun ke tahun. Bukan hanya perusahaan swasta saja, namun perusahaan milik negara juga turut serta bebenah diri dan menerapkan sejumlah kemudahan di dalam layanan pengiriman barang. Adanya layanan pengiriman barang banyak dimanfaatkan oleh pelaku usaha bisnis online dalam merambah pasar di berbagai daerah, bahkan daerah terpencil. Kondisi tersebut membuat semakin maraknya situs perdagangan online (*e-commerce*) dan tingginya transaksi yang terjadi, membuat peluang bisnis pengiriman barang menjadi jauh lebih cerah selama beberapa tahun terakhir ini. Meningkatnya pelayanan pengiriman barang disebabkan oleh pertumbuhan *e-commerce* yang semakin luas, dimana hal ini merupakan tantangan besar bagi penyedia layanan pengiriman barang.

Electronic Commerce (e-commerce) merupakan konsep baru yang bisa digambarkan sebagai proses jual beli barang pada *World Wide Web Internet* atau proses jual beli atau pertukaran produk, jasa dan informasi melalui jaringan informasi termasuk internet. Penjual dan pembeli hanya bertemu secara online, sehingga mereka membutuhkan perusahaan layanan pengiriman untuk menyampaikan berbagai pesanan yang terjadi di dalam transaksi jual beli online yang mereka lakukan. Peran perusahaan yang berfokus pada layanan pengiriman barang begitu besar dalam hal ini, itulah mengapa peluang bisnis ekspedisi menjadi begitu baik belakangan ini. Terdapat beberapa perusahaan pengiriman barang yang cukup populer di kalangan masyarakat Indonesia antara lain J&T, JNE, Pos Indonesia, Tiki, *First Logistics*, Indah Logistik, Pandu Logistik, RPX, Cahaya Logistik dan *Go-Send* dari Go-Jek. Semakin maraknya

perusahaan layanan pengiriman dapat menimbulkan persaingan terutama untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan. Layanan yang ditawarkan perusahaan pengiriman bervariasi, ada yang menawarkan tujuan ke luar kota di Indonesia, tetapi ada juga yang hanya menawarkan pengiriman ke tujuan-tujuan tertentu. Hal ini menjadikan daya saing antar perusahaan semakin ketat, sehingga dibutuhkan strategi untuk mengatasi persaingan tersebut agar menjadi pilihan utama pelanggan.

Persaingan tersebut disisi lain dapat disebabkan oleh ketepatan waktu barang sampai di tempat tujuan. Pengiriman barang yang tidak tepat waktu dapat menyebabkan terlambatnya penyampaian barang dan hal tersebut akan menyebabkan konsumen kurang puas dalam pelayanan pengiriman paket. Faktor yang menjadi pertimbangan konsumen dalam menggunakan layanan pengiriman barang contohnya seperti ketepatan waktu pengiriman barang, lokasi atau kemudahan jangkauan, layanan yang diberikan dan keamanan barang. Selanjutnya pada Tabel 1.1 yang menunjukkan *Top Brand Index* Jasa kurir di Indonesia Tahun 2023 dari perusahaan jasa kurir, baik dari perusahaan BUMN maupun dari

Tabel 1.1
***Top Brand Index* Jasa Kurir di Indonesia Pada Tahun 2023**

No	Brand	TBI	Ranking
1	J&T	33,30 %	1
2	JNE	29,10 %	2
3	TIKI	10,60 %	3
4	POS INDONESIA	7,30 %	4
5	POS INDONESIA	7,20 %	5

Sumber: https://www.topbrandaward.com/komparasi_brand/bandingkan?id_award=1&id_kategori=25&id_subkategori=583

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 yang dapat menunjukkan bahwa pada tahun 2023 J&T dan JNE sangat mendominasi jasa kurir yang ada di Indonesia berada pada posisi yang memimpin menjadi *Top Brand Index*, dimana J&T menjadi peringkat ke-1 dengan nilai persentase 33,30% dan JNE menjadi peringkat ke-2 dengan nilai persentase 29,10%, Tiki mendapatkan peringkat ke-3 dengan nilai persentase 10,60%, Pos Indonesia mendapatkan peringkat ke-4 dengan nilai persentase 7,30% dan DHL peringkat ke 5 dengan persentase 7,20%

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan manajer CV. Merah Jaya Express Buah Batu yang menyatakan bahwa J&T menempati posisi urutan pertama yang berdasarkan *Top Brand Index* dari hasil tersebut menurut pihak J&T sendiri masih merasa kurang baik dan ingin terus menganalisis kembali kekurangan perusahaan supaya mereka tetap berada pada posisi pertama setelah JNE. Hasil yang didapat, mereka harus meningkatkan kinerja karyawan dengan mengasah *soft skill* dan *hard skill* mereka sehingga motivasi kerja karyawan akan meningkatkan dan hal tersebut akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan dan akan memicu J&T menjadi posisi yang pertama seterusnya dan menjadi kepercayaan tertinggi dimata masyarakat pada bidang jasa pengiriman barang.

Rendahnya kinerja karyawan merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam organisasi. Rendahnya *Top Brand Index* pada CV. Merah Jaya Express Buah Batu nampaknya tidak terlepas dari kinerja karyawan yang kurang optimal. Dalam hal ini agar dapat bersaing dengan perusahaan sejenis dibutuhkan kinerja karyawan yang optimal dari seluruh karyawan di perusahaan. Rendahnya

kinerja karyawan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi di perusahaan. Berikut data perbandingan kualitas kinerja karyawan antar J&T Express di Kota Bandung, dalam Persen (%) :

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan J&T Express di Kota Bandung

No	Daerah	Hasil Penilaian Kinerja 2022
1	J&T Express Agen Jabar (PT Semut Merah)	16,0 %
2	J&T Express CP Dago	15,6 %
3	J&T Express CP Antapani	14,6 %
4	J&T Express CP Dipatiukur	11,6 %
5	J&T Express CP Cimahi	10,8 %
6	J&T Express CP Sukajadi	9,7 %
7	J&T Express CP Ciwastra	8,8 %
8	J&T Express CP Kopo	8,5 %
9	J&T Express CP Cibiru	8,3 %
10	J&T Express CP Buah Batu (Merah Jaya)	7,5 %

Sumber: J&T Express Buah Batu Bandung

Berdasarkan data pada tabel 1.2 dapat menunjukkan bahwa tahun 2022 persentase J&T di Kota Bandung persentase yang paling tinggi yaitu pada Agen Jabar (PT Semut Merah) dengan persentase sebesar 16,0%, daerah CP Dago dengan persentase sebesar 15,6%, daerah CP Antapani dengan persentase sebesar 14.6%, daerah CP Dipatiukur dengan persentase sebesar 11,6%, daerah CP Cimahi dengan persentase sebesar 10,8%, daerah Sukajadi dengan persentase sebesar 9.7%, daerah CP Ciwastra dengan persentasi sebesar 8.8%, daerah CP Kopo dengan persentase sebesar 8.5%, daerah CP Cibiru dengan persentase sebesar 8.3%, dan daerah CP Buah Batu dengan persentase terkecil sebesar 7.5%.

Pada dasarnya J&T Express yang dikenal masyarakat bernama PT. Global Jet

Teknologi Express, merupakan perusahaan layanan pengiriman ekspres berdasarkan pengembangan dari sistem IT yang melayani pengiriman keseluruhan pedalaman kota, domestik dan internasional termasuk bisnis *e-commerce*, yang berfokus di pasar Indonesia dan secara bertahap akan berkembang di negara Asia. Ada banyak perusahaan di Indonesia yang bergerak di bidang Ekspedisi, salah satunya CV. Merah Jaya J&T Express Buah Batu, yang terletak di Jl. Cijagra No.73, Desa Cijagra Kecamatan Lengong, Kota Bandung 40265. CV. Merah Jaya J&T Express adalah mitra dari J&T Express Regional Jawa Barat dibawah naungan PT. Semut Merah Squad sebagai agen terbesar di Jawa barat.

Tabel 1.3
Daftar Harga Ongkos Kirim J&T Ekspres

Kota Tujuan	Tarif	Kota Tujuan	Tarif
Jakarta (JND)	Rp.15.000	Jakarta (EZ)	Rp.9.000
Bandung	Rp.12.000	Jogjakarta	Rp.19.000
Semarang	Rp.19.000	Amuntai Selatan	Rp.79.000
Ambon (Baguala)	Rp.131.000	Airmadidi	Rp.71.000
Atambua	Rp.80.000	Balikpapan	Rp.47.000
Banda Aceh	Rp.43.000	Banjarnegara	Rp.22.000
Banjarmasin	Rp.39.000	Bangkalan	Rp.31.000
Batam	Rp.33.000	Bengkulu	Rp.30.000
Bantul	Rp.19.000	Bandar Lampung	Rp.23.000
Cilegon	Rp.11.000	Ciamis	Rp.15.000
Bima	Rp.43.000	Denpasar	Rp.17.000
Depok	Rp.11.000	Cirebon	Rp.12.000
Denpasar	Rp.27.000	Depok	Rp.11.000
Dompu	Rp.56.000	Surabaya	Rp.20.000

Sumber : <https://everpro.id/blog/cara-cek-ongkir-jnt/>

Berdasarkan pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa untuk ongkos kirim paket J&T dapat dikatakan relatif mahal terlebih lagi apabila paket tersebut dikirimkan ke Kota terpencil yang sangat jauh dari pusat kota salah satu contohnya seperti ke kota Ambon

dengan tarif ongkir yaitu Rp.131.000, ke kota Atambua dengan tarif ongkir yaitu Rp.80.000, Amuntai Selatan dengan tarif Rp.79.000 dan ke kota Airmadidi dengan tarif ongkir yaitu RP. 71.000.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan HRD dari CV. Merah Jaya Exspress, mengungkapkan bahwa kinerja karyawan di CV. Merah Jaya Express mengalami pasang surut yang mengalami masalah pada penurunan kinerja karyawan terjadi di CV. Merah Jaya Express. Dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa kinerja karyawan CV. Merah Jaya Express masih rendah, hal ini ditunjukkan dengan jam kerja dan jumlah paket yang tidak menentu, sedangkan resiko karyawan lebih besar dibandingkan pendapatannya, target harian yang tidak tercapai seperti paket yang tidak tercapai, paket yang tidak terkirim saat itu, atau penyebab musim penghujan yang menjadi penghalang untuk kurir mengirimkan paket, sehingga CV. Merah Jaya Express mendapatkan teguran dan denda dari pihak pusat. Kemudian dapat dilihat dari inisiatif karyawannya, mereka akan bekerja dengan giat apabila ada atasannya, sehingga tidak sedikit dari mereka yang tidak dapat menyelesaikan tugas-tugasnya secara maksimal. Berikut Penilaian kinerja karyawan CV. Merah Jaya Buah Batu periode tahun 2021-2022:

Tabel 1.4
Penilaian Kinerja Karyawan Pada CV. Merah Jaya Express Buah Batu

No.	Faktor Penilaian	Hasil Penilaian 2021			Hasil Penilaian 2022		
		Bobot (%)	Nilai	Total Nilai	Bobot (%)	Nilai	Total Nilai
1	Prestasi (60%)						
	Kualitas	15%	79	11,85	15%	79	11,85

Lanjutan Tabel 1.4

No.	Faktor Penilaian	Hasil Penilaian 2021	Hasil Penilaian 2022
-----	------------------	----------------------	----------------------

		Bobot (%)	Nilai	Total Nilai	Bobot (%)	Nilai	Total Nilai
	Kuantitas	15%	80	12	15%	78	11,70
	Waktu penyelesaian	15%	81	12,15	15%	76	11,40
	Sadar biaya	15%	78	11,70	15%	74	11,10
2	Sikap dan Perilaku						
	Inisiatif	10%	84	8,4	10%	76	7,6
	Kerjasama	10%	83	8,3	10%	77	7,7
	Disiplin	10%	82	8,2	10%	75	7,5
	Etika kerja	10%	83	8,3	10%	75	7,5
	Nilai Akhir	100%		80,9	100%		76,35
	Keterangan	Baik			Kurang Baik		

Sumber: Data Arsip CV. Merah Jaya Express Cabang Buah Batu

Berdasarkan pada tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata prestasi kerja karyawan dari tahun 2021 sampai dengan 2022 mengalami penurunan, hal itu dapat dilihat pada tahun 2021 dengan nilai rata-rata sebesar 80,9% dengan bobot baik, pada tahun 2022 prestasi kerja karyawan mengalami penurunan yaitu menjadi 76,35% dengan bobot kurang baik. Dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja pada karyawan mengalami penurunan sehingga masih belum maksimal, hal ini menunjukkan bahwa masih ada permasalahan yang terjadi terhadap kinerja yang menyebabkan kinerja karyawan pada CV Merah Jaya Express menjadi lebih rendah. Hal ini di dukung oleh hasil pra-survei yang telah peneliti lakukan di CV. Merah Jaya Express Buah Batu yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.5
Hasil Pra Survey Mengenai Kinerja Karyawan Pada CV. Merah Jaya Express Buah Batu

No	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kualitas	Saya selalu bekerja dengan fokus dan tekun supaya pekerjaan saya memperoleh hasil yang maksimal.	5	15	10	0	0	115	3,83

Lanjutan Tabel 1.5

No	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
----	---------	------------	-----------	--	--	--	--	-------------	-----------

			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	Rata- rata
2	Kuantitas	Saya mampu bekerja dengan cepat tidak melebihi batas waktu yang sudah diten tukan.	6	11	13	0	0	113	3,77
3	Tanggung jawab	Saya siap bertanggungjawab ketika ada kesalahan dalam pekerjaan yang saya lakukan.	7	14	9	0	0	118	3,93
4	Kerjasama	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama.	4	10	16	0	0	108	3,60
5	Inisiatif	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif sendiri tanpa menunggu perintah dari pimpinan perusahaan.	5	10	15	0	0	110	3,67
Skor Rata-rata Kinerja Karyawan									3,76

Sumber: Hasil Olah Data Kuisiener Pra Survey Oleh Peneliti (2023)

Menurut John Minner (2018:70) yang menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu terdapat dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggungjawab, kerjasama dan inisiatif, berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.4 dengan menunjukkan bahwa hasil rata- rata dari kinerja karyawan pada CV. Merah Jaya Express mendapatkan nilai sebesar 3,76, yang mana kinerja karyawannya masih belum memenuhi kriteria ideal, jika dilihat dari hasil dimensi yang mendapatkan hasil rata-rata skor terendah yaitu dimensi kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan nilai rata-rata sebesar 3,60, melalui kerjasama diharapkan mampu menjadikan karyawan lebih kritis dan lebih peduli dengan apa yang harusnya menjadi tugas dan kewajiban mereka, dan dari dimensi inisatif dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,67 karena karyawan masih kurangnya inisatif dalam menjalankan pekerjaannya harus menunggu perintah dari pimpinan terlebih dahulu

dalam menjalankan tugasnya. Penurunan hasil kinerja karyawan pada CV. Merah Jaya Express yaitu ditunjukkan dengan tidak tercapainya target yang telah diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan sehingga hal tersebut berdampak tidak baik terhadap perusahaan. Data tersebut didukung dengan hasil wawancara dengan pimpinan yang mengatakan bahwa karyawan harus memiliki kemampuan untuk berkompetisi agar target yang sudah diberikan oleh perusahaan dapat tercapai.

Tabel 1.6
Hasil Pra Survey Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada CV. Merah Jaya Express Buah Batu

No	Variabel	Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
1	Disiplin Kerja	334	3,82
2	Spftskill	443	4,21
3	Motivasi Kerja	346	3,85
4	Hardskill	453	4,39
5	Kompetensi	412	4,24
6	Budaya Organisasi	529	4,41

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Pra Survey Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan dari tabel 1.6 bahwa hasil pra survei tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Merah Jaya Express, terdapat dua variabel yang diduga mempengaruhi akan kinerja karyawan yaitu variabel disiplin kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,84 dan variabel motivasi kerja dengan nilai rata-rata 3,88. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut menjadi faktor utama dari kinerja karyawan yang bermasalah.

Untuk mengetahui lebih mendalam mengenai permasalahan kinerja karyawan peneliti melakukan kuesioner pendahuluan mengenai 2 variabel yang diduga kondisinya paling berpengaruh. Hal ini karena disiplin kerja dapat memberikan efek langsung bagi psikologis karyawan yang nantinya kinerja dari individu akan meningkat akan hal baru menjadikan kinerja karyawan menurun. Hal tersebut di perkuat dengan tabel 1.7 hasil pra survei mengenai disiplin kerja dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 1.7
Hasil Pra Survey Mengenai Disiplin Kerja Pada CV. Merah Jaya Express Buah Batu

No	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Taat Terhadap Aturan Waktu	Dalam bekerja saya mampu mengelola waktu sebaik mungkin dalam menjalankan setiap aktifitas yang dilakukan.	4	13	13	0	0	111	3,70
2	Taat Terhadap Peraturan Perusahaan	Saya diwajibkan untuk selalu menaati peraturan yang ada diperusahaan dan tidak boleh melanggar peraturan tersebut supaya tidak diberikan sanksi.	6	14	10	0	0	116	3,87
3	Taat Dalam Berperilaku Baik	Dalam bekerja saya harus berperilaku baik terhadap rekan kerja ataupun terhadap konsumen supaya tidak ada masalah dalam menjalankan pekerjaan	9	9	12	0	0	117	3,90
Skor Rata-rata Disiplin Kerja								3,82	

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Pra Survey Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan dari hasil kuisisioner pra survei pada tabel 1.7 diatas yang dilakukan

pada CV. Merah Jaya Express menyatakan bahwa variabel disiplin kerja memiliki skor akhir rata-rata sebesar 2,78, untuk indikator taat terhadap aturan waktu mendapat nilai yang paling terendah yaitu sebesar 2,67 yang artinya banyak karyawan yang suka terlambat dalam melaksanakan tugasnya, hal tersebut diakibatkan karena kelalaian karyawan dalam mengantarkan paket sehingga paket menumpuk dan bisa juga karena cuaca yang buruk sehingga menghambat proses pengantaran paket ke konsumen, indikator taat terhadap peraturan perusahaan mendapatkan nilai sebesar 2,83 yang artinya karyawan belum sepenuhnya patuh dalam menaati semua peraturan yang berada di perusahaan dan untuk indikator taat dalam berperilaku baik dan tanggung jawab kerja mendapatkan nilai 2,83 yang artinya semua karyawan masih kurang memiliki perilaku yang baik terhadap rekan kerja, atasan maupun terhadap konsumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dapat dikatakan masih kurang baik dan masih terdapat permasalahan yang harus diselesaikan.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan, namun pada kenyataannya disiplin kerja pada CV. Merah Jaya Express belum berjalan lancar ini dibuktikan dengan adanya karyawan yang masih bermalasan-malasan ketika jam kerja, kurangnya inisiatif dalam pekerjaan, serta kurangnya komunikasi dan pembagian pengetahuan antar karyawan. Jika hal ini dibiarkan begitu saja maka akan sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan untuk mencapai target yang telah di rencanakan atau ditetapkan.

Selain itu kondisi lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja dari para karyawan CV. Merah Jaya Express masih kurang berjalan dengan baik

dibuktikan dengan adanya beberapa karyawan yang belum mempunyai inisiatif sendiri dalam pekerjaannya, masih belum bisa memberikan dedikasi untuk pekerjaannya, kurangnya semangat kerja dan belum banyak yang memiliki integritas yang tinggi. Selain dari hasil kuisioner pra survei kondisi yang mempengaruhi motivasi kerja sehingga mendapatkan skor kedua terendah dapat ditunjukkan dengan tabel 1.8 sebagai berikut :

Tabel 1.8
Hasil Pra Survey Mengenai Motivasi Kerja Pada CV. Merah Jaya Express Buah Batu

No	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	<i>Need for Achievement</i> (Kebutuhan Akan Prestasi)	Saya termotivasi untuk dapat menca pai target harian serta dapat mem bantu perusahaan dalam mencapai target kerja yang sudah ditentukan.	5	10	15	0	0	110	3,67
2	<i>Need for Affiliation</i> (Kebutuhan Akan Afiliasi)	Saya merasa senang apabila teman rekan kerja saya ataupun pimpinan dapat menerima saya dengan baik.	6	14	10	0	0	116	3,87
3	<i>Need for Power</i> (Kebutuhan Akan Kekuasaan)	Dalam bekerja saya termotivasi untuk mencapai jabatan yang lebih tinggi lagi supaya saya memiliki kedudukan yang terbaik di dalam perusahaan.	8	14	8	0	0	120	4,00
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								3,85	

Sumber: Hasil Olah Data Kuisioner Pra Survey Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan dari hasil pra survei pada tabel 1.8 diatas yang dilakukan di CV. Merah Jaya Express dapat menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mendapatkan nilai rata-rata sebesar3,85, dan dimensi yang paling rendah yaitu pada kebutuhan akan

prestasi kerja dengan hasil sebesar 3,67, yang artinya bahwa kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan itu akan berdampak terhadap kualitas kinerja karyawannya dalam mencapai prestasi yang terbaik didalam perusahaan, seharusnya pimpinan dapat memberikan arahan serta bimbingan yang terbaik supaya karyawan lebih giat lagi dalam bekerja, hal ini menunjukkan bahwasanya bahwa motivasi kerja karyawan dapat dinyatakan masih kurang baik.

Berdasarkan dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja yaitu motivasi kerja. Disiplin dan motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, disiplin kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja terbaik dan karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yaitu **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MERAH JAYA EXPRESS CABANG BUAH BATU DI KOTA BANDUNG”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah yaitu salah satu proses penting dalam pembuatan sebuah penelitian. Identifikasi masalah bertujuan agar mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul dari sebuah penelitian, sedangkan

rumusan masalah penelitian yaitu pertanyaan penelitian yang mana pertanyaan tersebut mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan berbagai masalah yang akan dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti mengemukakan beberapa permasalahan yang ditemukan di CV. Merah Jaya Express, yaitu :

1. Disiplin Kerja

Karyawan masih belum mampu mengelola waktu sebaik mungkin dalam menjalankan setiap aktifitas yang dilakukan.

2. Motivasi Kerja

Karyawan masih kurang termotivasi untuk dapat mencapai target harian serta belum dapat membantu perusahaan dalam mencapai target kerja yang sudah ditentukan.

3. Kinerja Karyawan

a. karyawan masih belum mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama.

b. Karyawan masih belum mampu dalam menyelesaikan pekerjaan selalu berinisiatif sendiri tanpa menunggu perintah dari pimpinan perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada CV. Merah Jaya Express.
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada CV. Merah Jaya Express.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada CV. Merah Jaya Express.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Merah Jaya Express baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Disiplin kerja karyawan pada CV. Merah Jaya Express.
2. Motivasi kerja karyawan pada CV. Merah Jaya Express.
3. Kinerja karyawan pada CV. Merah Jaya Express
4. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Merah Jaya baik secara simultan maupun secara parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan suatu hasil yang positif dan bermanfaat dengan maksud dan tujuan yang diharapkan baik bagi penulis, perusahaan terkait, pihak lain dan juga bagi dunia ilmu pengetahuan terutama untuk bidang kajian manajemen sumber daya manusia.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, dari hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi atau masukan untuk bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui pengaruh terhadap variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik berupa teoritis, akademis maupun praktis kepada semua pihak.

a. Bagi penulis

Kegunaan penelitian ini bagi penulis yaitu agar dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang penulis dapatkan selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai bahan evaluasi terhadap efektifitas dan efesiensi dalam menerapkan strategi untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

c. Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan terutama dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Merah Jaya Express Buah Batu.