

Pengaruh Fasilitas Kerja Konsepsi dan Kinerja Karyawan terhadap Kelancaran Operasional pada Sektor Logistik

Faris Aidid

Universitas Jayabaya
e-mail: farisaidid@gmail.com

Abstrak

Peralihan dari pasar tradisional menuju pasar modern menjadi perbincangan era digital selama ini dikembangkan dan menjadi pesaing terjadinya penurunan bagi pasar tradisional. Tujuan penelitian ini sebagaimana fungsi perusahaan pengiriman barang dan jasa JNE menjadi pusat utama masyarakat dapat memberikan kemudahan untuk proses kirim barang dan jasa. Metode penelitian dengan menggunakan Kualitatif studi pustaka. Pengumpulan data wawancara dan pengumpulan literature. Informan utama Kepala Cabang dan 1 admin. Informan pendukung 3 kurir. Teknik analisis data triangulasi metode. Hasil penelitian menjelaskan bahwa sarana dan prasarana menunjang mampu memberika kontribusi besar terhadap kemajuan suatu perusahaan hal ini difokuskan pada Jasa logistic JNE. Meskipun sebagai cabang JNE wanakaya Gunungjati Cirebon. Kinerja karyawan sesuai target dapat dicapai dengan semangat kinerja karyawan sesuai indicator seperti gaji UMR adanya uang bensin harian senilai Rp.20.000 dan bonus pengiriman serta disediakan mobil kantor. Karyawan mendapatkan tunjangan BPJS kesehatan, ketenagakerjaan, beras setiap bulan 10 kg dan THR.

Kata Kunci: *Fasilitas, Kinerja, Sektor Logistik*

Abstract

The transition from traditional markets to modern markets has become the talk of the digital era so far it has been developed and has become a competitor for the decline in traditional markets. The purpose of this study as the function of the JNE delivery company to become the main center of the community can provide convenience for the process of sending goods and services. The research method using qualitative literature study. Collecting interview data and collecting literature. Main informant Branch Head and 1 admin. Supporting informants 3 couriers. Data analysis technique is triangulation method. The results of the study explain that supporting facilities and infrastructure are able to make a major contribution to the progress of a company, this is focused on JNE logistics services. Even though as a branch of JNE Wanakaya Gunungjati Cirebon. Employee performance according to the target can be achieved with the spirit of employee performance according to indicators such as the UMR salary, daily gas money worth Rp. 20,000 and delivery bonuses and an office car is provided. Employees get BPJS health benefits, employment, rice for employees every month 10 kg and THR.

Keywords : *Facility, Performance, Logistics Sector*

PENDAHULUAN

Optimalisasi perkembangan sumber daya manusia ditentukan melalui suatu tujuan dan terencana melalui sistem struktural. Kemajuan potensi dapat menentukan peningkatan kualitas kehidupan individu ataupun kelompok bersifat universal. Terjadinya permasalahan dilingkungan kelompok mampu membentuk sistem tidak terarah dan tidak terealisasi. Ketentuan tersebut mengacu pada nilai dan komitmen karyawan yang terbentuk melalui kesepakatan kerja tim yang disebut dengan kerjasama. pada setiap individu untuk

meningkatkan kinerja masing-masing pribadi dan masyarakat luas. Masalah-masalah sumber daya manusia secara historis dapat ditinjau dari perkembangannya sejak dahulu.

Bahkan masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi, sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan kehidupan manusia dan masyarakat yang telah menimbulkan berbagai konsepsi tentang sumber daya manusia dan statusnya dalam masyarakat di mana organisasi itu berada (Sinaga, 2020). Peningkatan sumber daya manusia menjadi ketentuan utama pada suatu perusahaan agar mampu bersaing di era digitalisasi.

Keberadaan suatu kelompok diperoleh mampu mengatasi berbagai hambatan ketika mulai terbentuk komitmen dan persatuan sehingga mampu mewujudkan tujuan dan harapan operasional dalam sistem jejaringan kerja yang mencakup kerjasama antar pegawai. Diharapkan dengan semakin banyaknya pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, produktivitas yang dihasilkan oleh suatu perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Oleh karena itu, pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. (Akilah & Rahman, 2020). Melalui motivasi internal pada diri karyawan dapat memberikan semangat juang serta kesungguhan dalam bekerja secara totalitas dan meningkatnya kualitas.

Pemenuhan kualitas pegawai dipengaruhi melalui tahap perkembangan secara psikologis usia karyawan dapat mempengaruhi sistem kinerja dan motivasi. seiring dengan terbentangnya masa dewasa dan masa beranjak dewasa, prestasi berperan lebih penting dalam perkembangan pekerjaan menjadi aspek utama dalam kehidupan dan peranan karir juga menjadi semakin besar (Journal et al., 2022). Karyawan yang memiliki tanggung jawab sebagai kepala keluarga akan lebih fokus dan serius dalam bekerja sedangkan karyawan yang belum menikah masih cenderung santai dan tidak mengejar target pengaruh demikian muncul akibat kematangan karir setiap karyawan.

Untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, dibutuhkan suatu kompetensi. Jika karyawan tidak mempunyai kompetensi akan menimbulkan permasalahan bagi perusahaan. Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan di Indonesia terkait dengan kompetensi yaitu kecelakaan kerja. Menurut Ahok, Gubernur DKI Jakarta mengungkapkan bahwa selama ini kecelakaan kerja diakibatkan oleh ulah pengusaha yang ingin menghemat pengeluaran dengan memilih pekerja yang kurang berpengalaman (Natasha, 2016). Kecelakaan kerja dapat menjadi hambatan suatu perusahaan manakala tidak dapat ditangani dengan tepat. Melalui adanya fasilitas BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan diharapkan mampu meminimalisir hambatan ini.

Tingkat keberhasilan perusahaan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Sebagian karyawan ada yang memiliki tingkat motivasi rendah. Untuk meningkatkan kinerja pegawai seorang pemimpin perlu memberikan perhatian berupa kedekatan emosional seperti memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif pegawai harus diarahkan pada tujuan tertentu yang ingin dicapai, yaitu mempertinggi kinerja individu dan organisasional (Eugene McKenna & Beech, 2000. p.101). Maka dari itu kompetensi sangat diperlukan dan seharusnya perusahaan memilih karyawannya dengan kompetensi yang sesuai dengan standart perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi juga dapat dipengaruhi dari peran internal diantaranya karyawan yang memiliki kompeten tinggi mampu mencapai target. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik seseorang dalam berperilaku atau berpikir (Natasha, 2016).

Realitas tersebut berdampak pada sebagian besar karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Secara deskriptif dapat dikatakan bahwa kompetensi knowledge mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan kebenarannya, bahwa berdasarkan hasil regresi kompetensi knowledge terbukti mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi knowledge karyawan akan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya. Meskipun kompetensi knowledge sudah tinggi, namun

perusahaan harus mempertahankan kompetensi knowledge tersebut agar kinerja karyawan terus meningkat(Natasha, 2016).

Faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satu diantara fasilitas kerja. Meskipun fasilitas kerja hanya sebagian kecil dari faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja, namun keberadaannya tidak bisa diabaikan begitu saja. Sebab tanpa adanya fasilitas kerja, kegiatan organisasi tidak akan dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Fasilitas kerja sangat dibutuhkan dalam kegiatan organisasi secara formal yang pada umumnya berlangsung di suatu organisasi.(Sinaga, 2020). Menurut Nitisemito (2009:88) mengemukakan bahwa fasilitas kerja merupakan kelengkapan kerja yang harus dimiliki oleh organisasi.Ruang kerja dan perlengkapan kantor yang baik sangat mendukung kenyamanan pegawai yang akan meningkatkan efisiensi dan efektifitasnya dalam bekerja.(Sinaga, 2020).

Kinerja bukan merupakan karakteristik individu yang dimiliki oleh sumber daya pada perusahaan, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. (Ramadhan & Nasution, 2020).Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu (Nasution & Ramadhan, 2019).Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan ((Sumekar et al., 2022). Pengendalian operasional dilakukan untuk menilai efektivitas dan efisiensi kegiatan suatu organisasi dalam prosesnya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Pengendalian operasional sangat penting untuk dilaksanakan karena hasil dari pengendalian operasional tersebut merupakan rekomendasi dari temuan mengenai masalah operasi dan membantu memecahkan berbagai masalah yang ditemukan (Nasution et al, 2021).

Perputaran jasa logistic di Indonesia menjadi suatu siklus yang mampu bersaing dibidang layanan penyedia jasa pergudangan dan jasa transportasi dalam ketepatan waktu pendistribusian produk sampai ke tangan konsumen. Kebutuhan terhadap jasa logistik di seluruh dunia berangsur- angsur mengalami peningkatan yang signifikan. Hal ini secara langsung menyebabkan model bisnis yang ada semakin berkembang. Perusahaan logistik berlomba-lomba menyediakan sebuah inovasi demi mempertahankan pasar mereka. Dunia persaingan logistik sebagai inovasi dalam menciptakan nilai tambah dan melayani pelanggan dengan baik dibutuhkan kondisi ini dikarenakan perusahaan pelanggan berlomba- lomba melaksanakan strategi dengan membuat seluruh proses bisnis berjalan efisien, lebih fokus terhadap kompetensi inti mereka.

Salah satu model logistik yang saat ini banyak dimanfaatkan oleh beberapa perusahaan adalah third-party logistics (3PL). YCH Indonesia telah berkontribusi pada pengembangan rantai pasokan ekonomi terbesar di Asia Tenggara sejak 2003. Terlepas dari medan geografis negara yang kompleks, YCH Indonesia telah menciptakan perbedaan yang kuat dalam operasi rantai pasokannya yang mampu mengelola lebih dari 10 juta karton throughput sebulan, dari pusat distribusi tunggal.(Wicaksono & Harimurti, 2020). Kemajuan suatu perusahaan logistik dipengaruhi dari strategi pemasaran dan tingkat promosi perusahaan serta kinerja karyawan dalam bekerja.

Gaji dan fasilitas yang menunjang karyawan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja dan kemajuan perusahaan. di Indonesia.PT JNE berdiri sejak tahun 1990.Tidak hanya melayani pengiriman barang dalam negeri, PT JNE juga menyediakan jasa pengiriman barang ke luar negeri.Jaringan PT JNE yang luas dan layanan yang profesional telah membantu dalam pendistribusian produk dan meningkatkan daya saing dalam pemasaran. (Azhar, 2017).

Berkembangnya perdagangan sangat dipengaruhi oleh lahirnya jasa pengiriman barang.Jasa pengiriman juga berperan serta dalam pertumbuhan perdagangan dalam dan luar negeri. PT JNE merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengiriman barang. Peneliti tertarik dengan perkembangan JNE cabang di kabupaten yang pada awalnya akan menjadi sales counter akan tetapi dengan jumlah saham yang meningkat hingga kini menjadi cabang JNE Cirut Wanakaya Gunungjati Cirebon.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif diperoleh dari hasil wawancara, yaitu penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya. Penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi oleh Spradley dinamakan "social situation" atau situasi sosial yang terdiri dari tiga elemen yaitu: tempat (*place*), pelaku (*actors*), dan aktivitas (*activity*) (Sugiyono, 2019:397). Menurut Sugiyono, studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah. (Sugiyono, 2012:291).

Untuk mengumpulkan data-data dalam penelitian ini, peneliti memanfaatkan berbagai macam data dan teori yang dikumpulkan melalui buku-buku, internet, makalah, seminar dan informasi sebagai penunjang. Yang dimaksud dengan penelitian kepustakaan adalah penelitian dengan membaca, menelaah dan mencatat bahan dari berbagai literatur yang berhubungan langsung dan yang mempunyai relevansi dengan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini (Azhar, 2017). Pengumpulan data dengan metode key informan. Penelitian ini berlangsung di kantor JNE Cirut Wanakaya kecamatan Gunungjati Kabupaten Cirebon. Peneliti menggunakan observasi non partisipan dan wawancara non terstruktur pada informan utama yaitu manager JNE dan 1 admin. Informan pendukung 3 kurir JNE berstatus kontrak dan freelance. Waktu penelitian selama 3 bulan dilaksanakan selama 1 minggu 1 kali sesi wawancara untuk memperoleh data jenuh. Teknik keabsahan data menggunakan Triangulasi metode.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keberadaan jasa logistik di kabupaten Cirebon sudah terbilang berkembang pesat. Hampir setiap kecamatan membuka jasa logistik seperti JNE, J & T, TIKI, antar aja dan lain sebagainya. Perkembangan jasa logistik menjadi tolak ukur pasar modern. Dimana konsumen lebih banyak belanja melalui aplikasi dan order online. Perilaku masyarakat berbelanja online memicu peningkatan besar bagi sektor logistik. Jasa pada umumnya adalah kegiatan ekonomi yang ditawarkan kepada suatu pihak kepada pihak lain atau konsumen melalui produk yang tidak berwujud dengan tujuan untuk memberikan kepuasan kepada konsumen/pelanggan tersebut (Azhar, 2017).

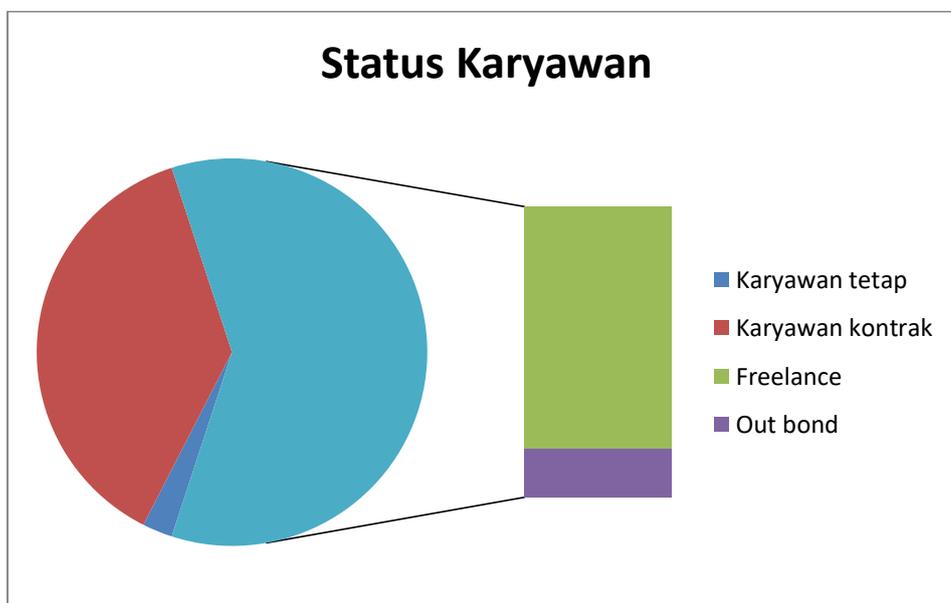
Situasi sosial dapat menuntut status pegawai seperti Karyawan yang merasa terikat adalah yang merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya. Keterikatan adalah kemauan dari kemampuan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan, yakni pada kondisi karyawan mau berupaya keras menuntaskan pekerjaannya dan menggunakan segenap pikiran dan energinya bahkan rela untuk lembur (Vinet & Zhedanov, 2011). Loyalitas karyawan pada suatu perusahaan seharusnya diberi reward oleh manager perusahaan untuk mengikat nilai komitmen karyawan serta kesungguhan motivasi dalam bekerja. *Employee engagement* merupakan gagasan dalam perilaku organisasi yang menjadi daya tarik dalam beberapa tahun terakhir. Daya tarik ini timbul karena *employee engagement* berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan (Vinet & Zhedanov, 2011).

Pada saat ini persaingan perusahaan semakin tajam dan ketat tanpa terkecuali yang terjadi saat ini pada penyedia jasa logistik atau pengiriman kilat bagi masyarakat luas, agar tercapainya kemudahan dan kepuasan masyarakat luas sebagai konsumen yang sangat penting dalam kehidupan terutama dalam era globalisasi dimana masyarakat dunia bisnis disibukkan dengan padatnya kegiatan baik sehari-hari, sehingga timbul tuntutan untuk mengikuti perkembangan dimana segala sesuatunya dilakukan dengan cepat, praktis dan harga terjangkau dalam melakukan kegiatan proses (Dalam et al., 2014). Pencapaian target pasar jasa logistik menjadi kebiasaan masyarakat konsumen produk online.

Pengiriman suatu barang baik yang ada pada saat ini begitu pula dalam memenuhi kebutuhan maupun menjalankan suatu usaha atau berbisnis online yang dimiliki, Sektor penyedia jasa logistik atau pengiriman kilat memiliki peranan yang penting karena

memudahkan masyarakat dalam hal menjangkau suatu tempat untuk satu tujuan tertentu yang tidak memungkinkan dijangkau oleh pengirim. Berdasarkan pola pikir masyarakat yang telah berkembang maka mendorong keinginan masyarakat untuk melakukan proses pengiriman agar mencapai suatu daerah atau tempat tertentu dengan waktu yang relatif cepat(Dalam et al., 2014).

Kantor JNE Cabang memiliki Aturan kerja 8 jam. Untuk karyawan JNE Cirut Wanakaya Gunungjati Cirebon pukul 08.00 – 16.00 wib, terdapat perbedaan jam kerja beberapa karyawan seperti kurir bekerja hingga pada pukul 20.00 wib karena untuk mencapai target pengiriman barang dan bagian outbond yang bekerja di waktu malam hari pukul 23.00 – 07.00 wib bertugas untuk mengambil barang di kantor pusat sumber. Status JNE Cirut masih sebagai cabang dari pusat kota. Kebiasaan tingkah laku dan jadwal karyawan ini mampu menyesuaikan dengan kondisi lingkungan tempat bekerja. Budaya organisasi yang tertanam kuat dalam organisasi, dapat menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Budaya organisasi ini menjadi pedoman bagi karyawan dalam berperilaku dan bertindak.(Vinet & Zhedanov, 2011). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dapat menyajikan grafik tabel dan dibawah ini.



Grafik 1. Data Hasil Observasi Karyawan JNE

Berdasarkan hasil observasi di kantor JNE Cirut wanakaya gunungjati diperoleh data sebagai berikut. Jumlah karyawan di JNE Cirut Wanakaya sebanyak 39 karyawan. Terdapat 4 status perbedaan karyawan terdiri dari karyawan tetap sebanyak 1 karyawan sebagai kepala cabang karena status kantor JNE masih cabang sehingga tidak ada manajer. Karyawan kontrak dengan masa kerja 2 tahun sebanyak 15 karyawan dengan gaji sebesar Rp.1.190.000 sudah termasuk potongan BPJS. Freelance sebanyak 20 karyawan dan outbond sebanyak 3 karyawan. Perbedaan status karyawan menjadi inovasi dan semangat kerja berbeda ada pengaruh dari fasilitas, tunjangan, jam dan masa kerja. Untuk fasilitas yang diperoleh karyawan tetap dan kontrak berupa BPJS ketenagakerjaan, BPJS kesehatan, gaji pokok, transpot sebesar Rp.20.000,-/hari dan beras 10 kg setiap bulan dan THR sebesar 1 kali gaji pokok setiap tahun bagi karyawan tetap dan kontrak.

Seseorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk memperlihatkan upaya yang tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai pegawai maka secara otomatis dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. (Inando, 2021) Kinerja merupakan

gambaran dari tingkat pencapaian tugas di suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sarana, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut.(Iga et al., n.d.)

Fasilitas yang diperoleh karyawan Freelance berupa gaji per paket dihitung 1.200 skala paket diterima dijumlahkan berapa hari kerja dan transpot sebesar Rp.20.000,-,00. Sedangkan outbond terdapat 4 karyawan jam kerja pukul 23.00 – 07.00 wib. Memperoleh gaji sebesar Rp.78.000,-,00/ hari. Gaji akan diberikan setiap 1 minggu 1 kali atau 1 bulan 1 kali sesuai kesepakatan diawal mulai bekerja. Perbedaan status karyawan dapat mempengaruhi fasilitas dan motivasi kerja karyawan. motivasi biasa disebut sebagai pendorong atau semangat kerja (Iga et al., n.d.).Tugas utama karyawan JNE adalah Memberikan pelayanan yang maksimal dan memuaskan adalah cara untuk menarik konsumen, menarik orang-orang yang belum menggunakan jasa dan produk kita serta mempertahankan orang-orang yang sudah menggunakan jasa dan produk kita.(Ekawati, 2020)

Tabel 2. Hasil Wawancara Karyawan JNE

No	Nama Karyawan	Status	Deskripsi
1	Andri (bukan nama sebenarnya)	Kepala Cabang	Sesuai dengan status kepegawaian kantor masih cabang terdapat beberapa inovasi untuk meningkatkan target kantor dan kemajuan perusahaan seperti adanya karyawan freelance yang menjadi tambahan poin dalam peningkatan pengiriman paket.
2.	Anita (bukan nama sebenarnya)	Admin	Jumlah pengiriman barang setiap hari mengalami kenaikan hal ini diketahui dari meningkatnya pasar online seperti lazada, shopee, market place dan buka lapak.com lainnya.
3.	Surya	Kurir mobil (kontrak)	Meningkatnya jumlah paket barang membuat jam kerja kurir lembur namun tetap dihitung berdasarkan jumlah paket yang terkirim tidak ada jasa lembur.
4.	Heri	Kurir motor (kontrak)	Jam kerja kurir setiap hari melebihi batas waktu normalitas hal ini karena meningkatnya paket dan kerjasama antar reseller meningkat.
5.	Mashuri	Kurir motor (freelance)	Bagi karyawan freelance menjadi kurir menguntungkan apabila paket banyak namun merasa kurang semangat jika paket sedikit karena jumlah gaji dapat ditentukan berapa banyak paket yang sukses terkirim.

Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa karyawan JNE dengan beberapa status karyawan yang berbeda maka diperoleh hasil yang berbeda pula. Kinerja karyawan JNE cabang dari kota yang terletak di kecamatan Gunungjati kabupaten Cirebon. Kepala cabang mengungkapkan bahwa terdapat inovasi dalam mendesain kinerja karyawan dengan tujuan sebagai peningkatan jumlah karyawan sesuai dengan target yang ingin dicapai perusahaan. Keberadaan freelance menjadi nilai fluktuatif jumlah karyawan kategori freelance karena dengan status kebebasan dapat bekerja dalam intensitas jangka waktu fleksibel. Bahkan ada freelance yang bekerja dihari sabtu minggu saja atau sesuai dengan berapa banyak paket yang ada di hari tersebut. prestasi mempengaruhi motivasi setiap karyawan dalam bekerja, selalu menjaga sikap di lingkungan organisasi maupun di luar organisasi, mempunyai sikap yang baik dalam bekerja, selalu berhati –hati agar tidak terjadi kesalahan, selalu menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lainnya, (Inando, 2021)

Terdapat 2 admin yang dapat membantu proses pendataan dan pengiriman barang. Peneliti melangsungkan wawancara dengan Anita sebagai admin data diperoleh bahwa kenaikan jumlah barang yang dikirim cukup tinggi dibanding tahun lalu karena pandemi covid

19 membuat masyarakat luas lebih nyaman dan aman belanja online berdasarkan laporan harian yang diperoleh dari masyarakat mayoritas mengiirmkan barang ke Jawa Barat dan Jawa Tengah serta luar pulau Jawa. Lonjakan paket membuat tenaga admin cukup sibuk sehingga jam kerja bertambah dari jam normalitas yang ditentukan kantor. Kesadaran seorang karyawan dapat ditentukan melalui jenjang karir. Menurut Bahasa (Etimologi) karir berasal dari Bahasa Belanda yakni *Carriere* yang artinya perkembangan, kemajuan pekerjaan seseorang. Sedangkan pengertian menurut Wilson adalah keseluruhan pekerjaan yang kita lakukan baik dibayar maupun tidak. (Journal et al., 2022)

Perolehan data wawancara dari Kurir mobil JNE yang berstatus kontrak mengalami beberapa tantangan sebagai karyawan diantaranya harus mengirimkan jumlah barang yang ada setiap hari tanpa dihitung lembur, banyaknya jumlah paket dapat menambah bonus diakhir bulan apabila mencapai target misal dalam sehari mencapai 100 / lebih paket yang terkirim sukses jumlah tersebut menjadi bagian dari bonus diakhir bulan. Sebagai kurir JNE tidak mendapat fasilitas transpot seperti kurir motor dan uang service motor. Fasilitas kurir mobil dalam keseharian mendapat transpot untuk bensin mobil sebesar Rp.100.000,-00. Kurir motor yang berstatus kontrak mendapat fasilitas transpot senilai Rp.20.000,-00/hari. Perbedaan dari fasilitas yang didapat setiap karyawan dapat mempengaruhi kinerja dan prestasi dalam capaian target perusahaan. Sebagai kepala cabang perlu memantau perkembangan dan nilai fluktuatif perkembangan karyawan.

Bisnis merupakan segala bentuk kegiatan yang dilakukan dalam produksi, menyalurkan, memasarkan barang dan jasa yang diperlukan oleh manusia baik dengan cara berdagang maupun dengan bentuk lain dan tidak hanya meng. /..ejar laba (*Profit Oriented Social Oriented*). (Azhar, 2017). *businessman – includes all the activities necessary to place tangible goods in the hand of house hold consumers and user*". Artinya marketing yang oleh para pedagang diartikan sama dengan distribusi dimaksudkan segala kegiatan untuk menyampaikan barang-barang ke tangan konsumen (rumah tangga) dan ke konsumen industri. (Dalam et al., 2014).

SIMPULAN

Salah satu perusahaan jasa pengiriman paket di Indonesia adalah JNE sebelumnya telah menjadi market leader. Namun tiga tahun terakhir ini, Salah satu strategi yang dilakukan JNE agar tetap bertahan adalah melakukan strategi keagenan penempatan karyawan freelance. Selain untuk meningkatkan kerjasama dan memperluas kemitaan JNE membentuk satuan ksatria istilah Kurir kerja tim dan persatuan yang dibentuk sebagai bentuk solidaritas serta stabilitas motivasi selama masa kerja agar lebih komitmen dan lebih bertanggung jawab akan setiap pekerjaan yang dijalani mencapai target peran serta kemajuan perusahaan logistic meski diambang persaingan ketat akan tetapi JNE cirut wanakaya tetap mencapai target sebagai kantor cabang kabupaten Cirebon.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih untuk kepala cabang dan admin serta kurir JNE Cirut Wanakaya kecamatan Gunungjati Kabupaten Cirebon atas kelangsungan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, F., & Rahman, D. (2020). Telaah Fungsional Konsepsi Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 187–196. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v10i2.998>
- Azhar, H. (2017). Analisis Strategi Marketing Mix Dalam Meningkatkan Pengiriman Barang dan Jasa. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*, 3–8.
- Dalam, K., Jasa, M., & Sidoarjo, J. N. E. C. (2014). Variabel-variabel yang mempengaruhi keputusan konsumen dalam menggunakan jasa logistik jne cabang sidoarjo. *Jurnal Bisinis Indonesia*, 5(1), 21–32.
- Ekawati, T. (2020). *Analisis Penerapan Dimensi Kualitas Pelayanan dalam Meningkatkan*

- Loyalitas Konsumen pada Agen JNE Express Gajah Mada di Solo.* 1–104.
- Iga, F., Putra, P., Sumowo, S., & Saidah, N. (n.d.). *Febbri Iga Pramana Putra, Seno Sumowo, S.E., M.M, Nur Saidah, S.E., M.M.*
- Inando, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SKRIPSI Universitas Muhammadiyah Malang*, 1(1), 1–48.
- Journal, E., Ussolikhah, N., & Putri, V. D. (2022). *Coution: Journal of Counseling and Education Implementasi Teknik Modelling Untuk Meningkatkan Perkembangan Karir Siswa*. 3, 19–27.
- Najib, M. F. (2012). Analisis Tingkat Prioritas Atribut Kualitas Layanan Perusahaan Penyedia Jasa Layanan Logistik. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 62–76.
- Natasha, C. (2016). Pengaruh Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya. *Agora*, Vol. 4, No(2), 45–50.
- Sinaga, H. I. (2020). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah. *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 7(1), 72–84. <https://doi.org/10.30743/akuntansi.v7i1.2721>
- Sumekar, A., Erlina, E., Br. Bukit, R., & Situmeang, C. (2022). Meningkatkan Kinerja Perusahaan Logistik Dengan Pendekatan Pengendalian Operasional. *Prosiding Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dharmawangsa*, 1(1), 9–14. <https://doi.org/10.46576/prosfeb.v1i1.31>
- Vinet, L., & Zhedanov, A. (2011). A “missing” family of classical orthogonal polynomials. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 1689–1699.
- Wicaksono, W., & Harimurti, C. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Inventory Pergudangan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional di PT. YCH Indonesia. *Jurnal Logistik Indonesia*, 4(2), 133–145. <https://doi.org/10.31334/logistik.v4i2.1115>