

**PENGARUH KUALITAS SDM, BUDAYA KERJA, DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA J&T EXPRESS
DI PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

PIO ANGGRAINI

NPM 2001110103

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI


2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : PIO ANGGRAINI
Nomor Pokok : 2001110103
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sdm, Budaya Kerja, dan
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
Pada J&T *Express* di Palembang

Pembimbing Skripsi :
Tanggal 26-09-2024
Pembimbing I :  Firdaus Sianipar, S.E., M.M
NIDN. 0203066401

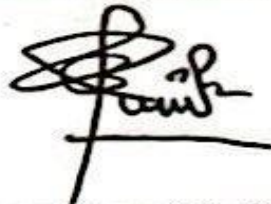
Tanggal 25-09-2024
Pembimbing II :  Yun Suprani, S.E., M.Si
NIDN. 0207066701

Mengetahui,

Dekan,
Tanggal 24-09-2024

Ka. Prodi Manajemen,
Tanggal 03-10-2024


Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN: 0205026401


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN: 0222096301


050/PS/DFEB/24

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : **PIO ANGGRAINI**
Nomor Pokok : **2001110103**
Jurusan/Prog. Studi : **Manajemen**
Jenjang Pendidikan : **Strata I**
Mata Kuliah Pokok : **Manajemen Sumber Daya Manusia**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kualitas Sdm, Budaya Kerja, dan
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
Pada J&T Express di Palembang**

Pembimbing Skripsi :
Tanggal 26-09-2024


Ketua Penguji : Firdaus Sianipar, S.E., M.M
NIDN. 0203066401

Tanggal 25-09-2024

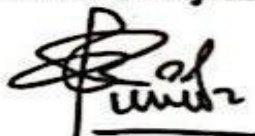

Penguji I : Yun Suprani, S.E., M.Si
NIDN. 0207066701

Tanggal 24-09-2024


Penguji II : Dr. Frecilia Nanda Melvani, S.E., M.M
NIDN. 0205069001

Mengetahui,

Ka. Prodi Manajemen,


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN: 0222096301


Dekan,

Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN: 0205026401

050 /PS/DFEB/24

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Jangan berharap kepada manusia itu hanya membuat kecewa kesuksesan berasal dari kemampuan, kegigihan dan tawakal kepada Allah swt yg mengatur segala nya”

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- **Cinta pertama dan panutanku ayahanda Helmi. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai dengan bangku pendidikan perkuliahan. Bagi ku beliau adalah superhero dari kelima anaknya, beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studi sampai sarjana**
- **Ibunda tercinta Winda, beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan program studi penulis, beliau memang tidak sempat merasakan bangku pendidikan perkuliahan tapi semangat motivasi, serta doa yang selalu beliau berikan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana**
- **Kepada adik kandung dan ayuk saya. Ferdinan Atala dan Citra Utami terimakasih atas segala dukungannya selama ini**
- **Untuk diri saya sendiri terimakasih telah kuat sampai detik ini, yang mampu mengendalikan tekanan dari luar yg tidak menyerah sesulit apapun rintangan kuliah ataupun penyusunan skripsi, yang mampu berdiri tegak ketika dihantam permasalahan yg ada. Terimakasih diriku semoga tetap rendah hati, ini baru awal dari permulaan hidup tetap semangat kamu pasti bisa.**

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan kelancaran, kekuatan, dan petunjuk-Nya sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan tepat waktu. Tanpa berkat dan rahmat-Nya, penulis tidak akan mampu menyelesaikan karya ini.

Dengan penuh rasa syukur, penulis berhasil menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh kualitas sdm,budaya kerja,dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada J&T EXPRESS di Palembang" sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi.

Tak lupa, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam proses penulisan skripsi ini. Penghargaan dan terima kasih penulis sampaikan kepada beberapa pihak yaitu :

1. Bapak Prof.Dr.Ir.H.Edizal AE,MS selaku rektor Universitas Tridinanti yang telah memimpin dan mengembangkan lingkungan akademik sehingga secara tidak langsung dapat mendukung penelitian ini.
2. Ibu Dr.Msy.Mikial,SE.,M.Si.,Ak.,CA,CSRS selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti, yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini..
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE,M.M selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti, yang telah membantu penulis dalam pengurusan berbagai administrasi akademik.
4. Bapak Firdaus Sianipar,S.E.,M.M selaku pembimbing 1, yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing penulis.
5. Ibu Yun Suprani,S.E.,M.si selaku pembimbing 2, yang telah memberikan arahan dan masukan selama proses penyusunan skripsi.
6. Seluruh dosen dan civitas akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis
7. J&T express di Palembang yg telah memberi akses terbuka untuk melakukan penelitian
8. Keluarga besar yg selalu memberi semangat dan motivasi
9. Almamater manajemen angkatan 2020

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini di masa mendatang. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi kontribusi positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang ekonomi. Penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan skripsi ini juga terbuka atas masukan berupa kritik dan saran dari semua pihak untuk menjadi sempurna.

Palembang, Agustus 2024
Penulis

Pio Anggraini

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	xi
<i>ABSTRAK</i>	xii
<i>ABSTRACT</i>	xiii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kajian Teori	8
2.1.1 Kualitas SDM	8
2.1.2 Budaya Kerja.....	10
2.1.3 Kepemimpinan.....	12
2.1.4 Kinerja Karyawan	14
2.2 Penelitian Yang Relevan	17
2.3 Kerangka Berpikir.....	19
2.4 Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	21
3.1.1 Tempat Penelitian.....	21
3.1.2 Waktu Penelitian	21

3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	22
3.2.1 Sumber Data	22
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	22
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	24
3.3.1 Populasi	24
3.3.2 Sampel	24
3.4 Rancangan Penelitian	25
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	26
3.5.1 Variabel Penelitian	26
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	27
3.6 Instrumen Penelitian	28
3.6.1 Uji Validitas	29
3.6.2 Uji Reliabilitas	30
3.7 Teknik Analisis Data	30
3.7.1 Uji Asumsi Klasik	31
3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda	33
3.7.3 Uji Hipotesis	34
3.7.4 Analisis Koefisien Korelasi (r)	36
3.7.5 Analisis Koefisien Determinasi (R²)	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Hasil Penelitian	39
4.1.1 Sejarah J&T <i>Express</i>	39
4.1.2 Visi dan Misi J&T <i>Express</i>	40
4.1.3 Struktur Organisasi J&T <i>Express</i> Palembang.....	41
4.1.4 Karakteristik Responden	44
4.1.5 Hasil Uji Instrumen.....	46
4.1.6 Hasil Uji Asumsi Klasik	50
4.1.7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	54
4.1.8 Hasil Uji Hipotesis.....	56
4.2 Pembahasan	59

4.2.1 Analisis Pengaruh Kualitas SDM, Budaya Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	59
4.2.2 Analisis Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Karyawan	60
4.2.3 Analisis Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	61
4.2.4 Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Turnover Karyawan J&T Express Palembang.....	4
Tabel 2. 1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	17
Tabel 3. 1 Kegiatan Penelitian	21
Tabel 3. 2 Jumlah Sampel	25
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel.....	27
Tabel 3. 4 Pemberian Bobot Skor Skala Ordinal	29
Tabel 3. 5 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	37
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	46
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas SDM.....	47
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja.....	48
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	48
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	49
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas	51
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 4. 11 Hasil Uji Autokorelasi	54
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
Tabel 4. 13 Hasil Uji Simultan.....	56
Tabel 4. 14 Hasil Uji Parsial	57
Tabel 4. 15 Hasil Uji Autokorelasi	58
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi J&T Express	44
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas	53

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : PIO ANGGRAINI

NIM : 2001110103

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Prodi : Manajemen/SI

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Kualitas Sdm, Budaya Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada J&T *Express* di Palembang" dibuat dengan benar dan tidak meniru atau menjiplak atas penelitian orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya siap untuk menanggung segala konsekuensinya.

Palembang, September 2024



Pio Anggraini

ABSTRAK

Pio Anggraini, Pengaruh Kualitas Sdm, Budaya Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada J&T Express di Palembang. (Dibawah bimbingan Bapak Firdaus Sianipar, S.E.,M.M dan Ibu Yun Suprani, S.E., M.Si).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kualitas SDM, budaya kerja, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada J&T Express di Palembang. Objek penelitian ini adalah J&T Express di Palembang. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan pada J&T Express di Palembang yang diperoleh dari sampling jenuh sebanyak 45 orang. Adapun teknik analisis data adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kualitas SDM, Budaya Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada J&T Express di Palembang yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$. Kualitas SDM berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada J&T Express di Palembang yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,035 < 0,05$. Budaya Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada J&T Express di Palembang yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,261 > 0,05$. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada J&T Express di Palembang yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$.

Kata Kunci : Kualitas SDM, Budaya Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Pio Anggraini, The Influence of Human Resource Quality, Work Culture, and Leadership on Employee Performance at J&T Express in Palembang. (Under the guidance of Mr. Firdaus Sianipar, S.E., M.M and Mrs. Yun Suprani, S.E., M.Si).

This study aims to determine whether the quality of human resources, work culture, and leadership have a simultaneous and partial effect on employee performance at J&T Express in Palembang. The object of this study is J&T Express in Palembang. Respondents in this study were employees at J&T Express in Palembang obtained from saturated sampling of 45 people. The data analysis technique is multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that Human Resource Quality, Work Culture and Leadership have a simultaneous effect on Employee Performance at J&T Express in Palembang as evidenced by a significance value of $0.000 > 0.05$. Human Resource Quality has a partial effect on Employee Performance at J&T Express in Palembang as evidenced by a significance value of $0.035 < 0.05$. Work Culture does not have a partial effect on Employee Performance at J&T Express in Palembang as evidenced by a significance value of $0.261 > 0.05$. Leadership has a partial effect on Employee Performance at J&T Express in Palembang as evidenced by a significance value of $0.007 < 0.05$.

Keywords: HR Quality, Work Culture, Leadership and Employee Performance

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Pio Anggraini lahir di sungai sibur, pada tanggal 20/03/2000 peneliti lahir dari pasangan bapak HELMI dan ibu WINDA peneliti merupakan anak ke 2 dari 5 saudara. Pada tahun 2007 saya pertama kali masuk sekolah di SDN sungai samor dan lulus pada tahun 2013, kemudian melanjutkan sekolah menengah pertama pada tahun 2014 di SMPN sungai samor dan lulus pada tahun 2017 dan melanjutkan sekolah menengah atas di SMA bina warga 1 Palembang pada tahun 2018 dan lulus pada tahun 2020 pada tahun selanjutnya di 2020 saya melanjutkan studi perkuliahan menjadi mahasiswa universitas tridinanti, mengambil jurusan manajemen di fakultas ekonomi dan bisnis dari tahun 2020 sampai 2024.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang secara pesat mengakibatkan semakin meningkatnya persaingan antar perusahaan. Untuk tetap bertahan menghadapi situasi tersebut, perusahaan perlu berani dalam menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki institusi seperti modal, metode, dan mesin tidak akan memberikan hasil optimal tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan cepat, dengan kinerja tinggi.

Kualitas SDM merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Kualitas SDM adalah kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya, dengan dukungan latar belakang pendidikan, keterampilan, dan pengalaman yang relevan yang sangat penting untuk menunjang tugas dan tanggung jawab tersebut (Atika, 2020).

Kualitas SDM harus ditunjang dengan melakukan pengembangan SDM untuk menghadapi tuntutan tugas saat ini serta menjawab tantangan masa depan. Pengembangan ini dapat dilakukan baik melalui organisasi itu sendiri maupun sumber luar organisasi. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang profesional, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan memiliki kinerja yang tinggi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia ini harus dijadikan

tolok ukur bagi organisasi serta kelangsungan hidupnya, karena faktor manusia merupakan aset terpenting bagi organisasi (Idris, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani dkk (2020) menyatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia terdapat hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan & Mulyadin (2020) menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Budaya Kerja. Menurut Herwanto & Radiansyah (2022), budaya kerja adalah kumpulan asumsi atau sistem keyakinan, nilai, dan norma yang dikembangkan dalam sebuah organisasi. Hal ini menjadi panduan perilaku bagi para anggotanya dalam menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya Kerja mengacu pada nilai-nilai yang dipegang dan diterapkan oleh karyawan di dalam perusahaan. Budaya ini mempengaruhi perilaku individu di tempat kerja, mencerminkan nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi. Ketika karyawan menginternalisasi dan menerima budaya perusahaan secara aktif, hal ini memberikan dampak positif pada kinerja mereka. Peningkatan kinerja optimal karyawan juga bisa dicapai dengan mengimplementasikan budaya organisasi yang kuat dan sehat (Febriani, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Herwanto & Radiansyah (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Kerja dengan Kinerja Karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Radyasasmita &

Suryaningsih (2022) menyatakan bahwa Budaya Kerja Islam tidak berpengaruh dan tidak dominan terhadap Kinerja Karyawan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Kepemimpinan. Menurut Mauliza (2020), pimpinan dan karyawan tidak dapat dipisahkan sebagai sumber daya yang vital. Mereka perlu bekerja sama dengan penuh profesionalisme untuk memberikan layanan terbaik agar organisasi dapat berkembang dan bersaing di pasar. Suatu organisasi atau perusahaan pasti memiliki pemimpin, seorang pemimpin membutuhkan pegawai atau bawahan yang membantu dalam segala pekerjaannya dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah yang dipimpinnya (Djadjuli, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Nasution & Ichsan (2021) Sementara itu, penelitian Marjaya & Pasaribu (2018) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi dan perhatian yang baik dari pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketika pemimpin memberikan dukungan dan mengakui usaha serta kontribusi karyawan, hal ini dapat meningkatkan semangat kerja dan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan menjadi lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik.

J&T Express merupakan salah satu ekspedisi yang tersedia di kota Palembang. Perkembangan industri ekspedisi di Indonesia telah menunjukkan pertumbuhan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan ini termasuk pertumbuhan perdagangan elektronik (*e-commerce*) yang pesat, peningkatan aktivitas perdagangan internasional, dan

dukungan infrastruktur logistik yang semakin baik. Pertumbuhan *e-commerce* telah menjadi salah satu pendorong utama permintaan layanan ekspedisi di Indonesia. Semakin banyaknya bisnis dan individu yang melakukan transaksi *online* memicu kebutuhan akan layanan pengiriman barang yang cepat, andal, dan efisien.

Akan tetapi, J&T *Express* Palembang sering kali menghadapi berbagai permasalahan yang menyebabkan Kinerja Karyawan menurun. Salah satu permasalahan yang terjadi adalah *overwork* atau tekanan kerja yang tinggi pada saat tanggal kembar atau harbolnas (hari belanja *online* nasional) setiap bulannya dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan produktivitas karyawan, sehingga terjadi keterlambatan dalam pengiriman.

Permasalahan lainnya yaitu tingkat pengunduran diri cukup tinggi pada J&T *Express* Palembang khususnya pada posisi sopir mobil dan motor dikarenakan kondisi dan jam kerja yang tinggi. Adapun data perputaran karyawan pada J&T *Express* Palembang yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Turnover Karyawan J&T *Express* Palembang
2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	<i>Turnover</i> Karyawan
2021	48	41	15,73%
2022	44	39	12,04%
2023	45	43	4,54%

(Sumber : J&T *Express* Palembang, 2024)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa perputaran karyawan tertinggi terjadi pada tahun 2021 sebesar 15,73%. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi terjadi karena lingkungan kerja yang berisiko, beban kerja yang berlebihan, atau kondisi fisik tempat kerja yang tidak memadai dapat menyebabkan ketidakpuasan. Selain itu, gaji sopir mobil dan motor yang rendah atau tunjangan yang tidak memadai dengan resiko pekerjaan tinggi membuat karyawan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Kurangnya kesempatan untuk berkembang melalui jenjang karir dan lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan *turnover* karyawan.

Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu, dan fenomena penelitian yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kualitas SDM, Budaya Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada J&T *Express* di Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kualitas SDM, budaya kerja, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada J&T *Express* di Palembang?
2. Apakah kualitas SDM berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada J&T *Express* di Palembang?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada J&T *Express* di Palembang?

4. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada *J&T Express* di Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis, membuktikan, dan mengetahui sebagai berikut :

1. Pengaruh secara simultan kualitas SDM, budaya kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada *J&T Express* di Palembang.
2. Pengaruh secara parsial kualitas SDM terhadap kinerja karyawan pada *J&T Express* di Palembang.
3. Pengaruh secara parsial budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada *J&T Express* di Palembang.
4. Pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada *J&T Express* di Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu bagi peneliti, akademis, dan perusahaan.

a. Bagi Peneliti

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas. Penelitian ini juga merupakan syarat peneliti untuk menyelesaikan program S1 Manajemen Universitas Tridinanti.

b. Bagi Civitas Akademika

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya pada konsentrasi manajemen SDM yang berkaitan dengan judul penelitian yang bersangkutan. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan, bahan pertimbangan, serta memecahkan masalah kepada manajemen J&T *Express* di Palembang dalam menerapkan kebijakan-kebijakan utamanya yang menyangkut bidang-bidang yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

- Atika, K. (2021). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim*. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355-366.
- Djadjuli, D. (2018). *Pelaksanaan pengawasan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai*. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 4(4), 565-573.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeth.
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309-320.
- Firmansyah, M. A., & Mahardika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Sleman: Deepublish.
- Gerhana, W., Rezti, R., & Wasis, W. (2019). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan)*. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 49-57.
- Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gumelar, A. (2017). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Kerinci)*. *Jurnal Akuntansi*, 5(2).
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara
- Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan*. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1408-1418.
- Idris, H. A. (2016). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*. Deepublish.
- Kurniawan, I., & Mulyadin, M. (2020). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima*. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(2), 124-130.

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Mauliza, P. (2020). *Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(2), 71-81.
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2021). *Pengaruh penerapan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo*. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), 308-320.
- Oktaviani, D. N., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2020). *Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 101-113.
- Radyasmita, A., & Suryaningsih, S. A. (2022). *Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islam dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Sidoarjo*. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 5(1), 120-129.
- Permitasari, Amri, & Suprani. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Palembang).
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran*. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96-112.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, B. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pd. Kebersihan Kota Bandung* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Unpas).
- Susan, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Triguno, (2018). *Budaya kerja*. Cetakan ke-2 Jakarta: PT. Golden Terayon Press.
- Wulantika, L. (2019). *Analisis Perilaku Individu Anggota Koperasi yang Dipengaruhi Oleh Budaya Organisasi dan Kinerja Pengurus*: *Jurnal Ilmu Keuangan Dan Perbankan (JIKA)*. <https://doi.org/10.34010/jika.v7i2.1914>
- Yuswani, W. (2016). *Pengaruh Budaya dan stres terhadap Motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Kerinci Permata Motor Jambi*. *Jurnal Sainstech*, 2(5), 37-46.