

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Umumnya, setiap perusahaan melakukan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya di era keterbukaan dan globalisasi. Saat ini, perusahaan dan organisasi telah memasuki era globalisasi, di mana perkembangan bisnis semakin cepat, dan tingkat persaingan semakin tinggi. Kondisi ini mendorong perusahaan untuk memberikan kemampuan terbaik dan mengoptimalkan peran karyawannya.

Begitu pula dengan PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Nipah Kota Padang yang perlu meningkatkan dan mengembangkan kualitas di semua aspek perubahan. Perusahaan ini membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berpotensi sebagai faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. SDM merupakan unsur penting dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengelolaan aset yang paling signifikan dan perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan.

SDM merupakan aset paling berharga bagi sebuah perusahaan. SDM adalah individu-individu yang berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, perencana dan pelaksana kegiatan, serta menciptakan nilai bagi perusahaan. Oleh karena itu, peran SDM sangatlah penting dalam keberhasilan dan keberlangsungan hidup perusahaan.

Agar perusahaan mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien, SDM yang ada harus dikelola dengan baik. Salah satu tantangan dalam organisasi adalah bagaimana cara mendorong karyawan untuk bekerja secara efisien. Karyawan diharapkan mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya, namun kenyataannya tidak semua karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan kerja yang sesuai dengan harapan organisasi.

Seseorang dapat bekerja dengan efisien jika karyawan tersebut mampu, terampil, dan memiliki semangat kerja, sehingga dapat mencapai kepuasan kerja secara maksimal. Perusahaan mengarahkan sumber daya yang ada dan mengkombinasikannya untuk memperoleh hasil yang optimal. Kedudukan SDM menjadi faktor kunci dalam keberhasilan suatu kegiatan dan SDM memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dalam mengelola kinerja karyawan, diperlukan manajemen yang mampu mengelola secara sistematis, efektif dan efisien. Salah satu hal yang menjadi perhatian utama seorang manajer dalam mengelola Kinerja Karyawan diantaranya adalah Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja.

Menurut (**Purwatiningsih, 2020**) Kinerja Karyawan adalah instrumen keberhasilan organisasi. Kinerja juga menjelaskan bagaimana keadaan sesungguhnya organisasi, apakah maju atau mundur, apakah berkembang atau *stagnan*, dan lain sebagainya. Begitu pentingnya kinerja, maka organisasi berupaya keras mendorong sumber daya manusia yang ada untuk mencapainya. Hal tersebut

menegaskan, bahwa kinerja adalah prestasi kerja karyawan di dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Sejalan dengan perkembangan ketatnya persaingan bisnis, kondisi seperti ini juga menyebabkan sumber daya manusia (SDM), dituntut untuk menampilkan performa (kualitas kerja) yang terbaik. Dengan demikian, perusahaan akan terus mampu bersaing dengan para kompetitornya. Seperti yang telah kita ketahui bersama, bahwa SDM memiliki peranan yang sangat vital bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan yang efektif, perusahaan mampu mengoptimalkan kompetensi karyawannya demi tercapainya tujuan perusahaan (**Daniel J I Kairupan, S.AB., 2021**).

(**Husna & Prasetya, 2024**) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan cerminan dari hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar atau target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan adalah sebuah kemampuan untuk mencapai sebuah persyaratan pekerjaan, yaitu adalah ketika target pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu yang tepat dan tidak melampaui batas waktu yang sudah disediakan maka dari itu tujuannya akan sesuai dengan bentuk moral maupun etika di dalam perusahaan tersebut.

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai target dan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Kinerja yang optimal tercapai ketika pekerjaan diselesaikan tepat waktu tanpa melampaui

batas yang ditetapkan, sehingga sejalan dengan standar moral dan etika perusahaan.

Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu menunjukkan kualitas kerja terbaik agar tetap kompetitif. Penilaian kinerja yang efektif membantu perusahaan memaksimalkan kompetensi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Tinggi atau rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat penilaian kinerja karyawan itu sendiri. Tingkat penilaian kinerja sangat diperlukan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang. Berikut ini data penilaian kinerja karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang, yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan
pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang
Periode Tahun 2021-2023

Bobot	Predikat	Tahun 2021	%	Tahun 2022	%	Tahun 2023	%
		Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan	
5	Istimewa	1	1%	2	1%	1	1%
4	Diatis Standar	27	19%	32	23%	50	37%
3	Sesuai Standar	100	69%	89	63%	76	56%
2	Kurang Memenuhi Standar	14	10%	18	13%	7	5%
1	Tidak Memenuhi Standar	3	1%	1	1%	2	1%
Jumlah Karyawan		145	100%	142	100%	136	100%

Sumber: PT JNE Cabang Nipah

Berdasarkan tabel diatas, data penilaian kinerja PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang dari tahun 2021 hingga 2023 menunjukkan perubahan dalam distribusi kinerja karyawan berdasarkan kategori predikat. Pada tahun 2021, dari total 145 karyawan, terdapat 14 karyawan dengan persentase 10% yang kurang memenuhi standar dan 3 karyawan dengan persentase 1% yang tidak memenuhi standar. Pada tahun 2022, jumlah karyawan mengalami penurunan menjadi 142 karyawan, dimana terdapat kenaikan jumlah karyawan yang kurang memenuhi standar dari tahun sebelumnya yaitu sebanyak 18 orang dengan persentase 13% dan 1 karyawan dengan persentase 1% yang tidak memenuhi standar. Pada tahun 2023, kembali terjadi penurunan jumlah karyawan menjadi 136 karyawan, dimana terdapat 7 karyawan dengan persentase 5% yang kurang memenuhi standar dan 2 karyawan dengan persentase 1% yang tidak memenuhi standar. Sedangkan untuk predikat sesuai standar mengalami penurunan setiap tahunnya.

Keterangan data diatas dapat merepresentasikan hasil dari kinerja karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang, yang dimana terjadi penurunan persentase dan tidak tercapainya target pertumbuhan kiriman dari tahun 2021-2023. Berikut adalah data perentase pertumbuhan kiriman paket pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang, yang dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Data Persentase Pertumbuhan Kiriman
pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang
Periode Tahun 2021-2023

Bulan	% Pertumbuhan 2021-2022	% Pertumbuhan 2022-2023
Januari	-17%	-6%
Februari	-11%	-7%
Maret	-7%	-5%
April	-5%	-19%
Mei	-29%	17%
Juni	-1%	-6%
Juli	-17%	0%
Agustus	-15%	8%
September	-5%	-13%
Oktober	-3%	-5%
November	-7%	20%
Desember	0%	16%

Sumber: PT JNE Cabang Nipah

Berdasarkan data diatas, terlihat adanya tren penurunan yang cukup signifikan pada persentase pertumbuhan kiriman PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang sepanjang tahun 2021-2022. Penurunan paling drastis terjadi pada bulan Mei dengan persentase mencapai -29%. Sepanjang tahun 2022-2023, menunjukkan fluktuasi yang cukup signifikan pada persentase pertumbuhan kiriman PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang. Tidak seperti data pada tahun sebelumnya, data pada tahun 2022-2023 tidak menunjukkan tren penurunan yang jelas. Sebaliknya, kita melihat perpaduan antara pertumbuhan

positif dan negatif dari bulan ke bulan. Persentase pertumbuhan bervariasi cukup besar, mulai dari penurunan sebesar 19% hingga pertumbuhan sebesar 20%.

Dari keterangan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dengan masih adanya karyawan yang memiliki kinerja yang rendah dapat mengakibatkan tidak tercapainya target pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut, hal ini diduga disebabkan oleh adanya ketidaksesuaian kompensasi yang diterima oleh karyawan, komitmen terhadap organisasi yang masih rendah dan adanya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Maka dari itu diperlukan tindaklanjut dari pimpinan untuk membuat saran dan kritikan demi kemajuan perusahaan mengenai kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sehingga karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang, salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi merupakan hal utama yang sangat penting, seperti upah dan gaji, fasilitas, tunjangan, dan insentif. Karena para karyawan kerja selain mencari pengalaman, mengembangkan karir, adalah mencari upah dan gaji untuk kebutuhan hidup nya sendiri dan keluarganya (**Heriyono, 2021**).

Sebuah perusahaan pada dasarnya memberikan *reward* kepada karyawannya, baik karyawan tetap maupun kontrak yang merupakan sebuah

kompensasi dan juga beberapa tunjangan hasil kerja yang telah dicapai dari tujuan kerja mereka. Dengan kata lain, sebagai bentuk penghargaan terhadap penyerahan serta pemberian hasil kerja (*performance*) karyawan kepada perusahaan, maka perusahaan memberikan kompensasi atau *reward* sebagai sumber nafkah bagi karyawan. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan perusahaan yang memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama. Para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal. Pada dasarnya karyawan akan meningkatkan kinerjanya hingga mencapai tujuan yang disepakati bila kepuasan kerjanya terpenuhi (**Herawati et al., 2021**).

Dari penjabaran defenisi kompensasi diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah elemen penting yang mencakup gaji, upah, tunjangan, dan insentif, yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka. Selain memenuhi kebutuhan hidup, kompensasi ini bertujuan memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja. Dengan memberikan kompensasi yang adil dan memadai, perusahaan dapat mempertahankan karyawan berkualitas dan menciptakan kepuasan kerja yang mendorong pencapaian tujuan bersama antara perusahaan dan karyawan.

Selain kompensasi, komitmen organisasi merupakan faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan

untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi (**Pambudi, 2020**).

Komitmen organisasi merupakan salah satu tingkah laku dalam organisasi yang banyak diteliti dan dibicarakan. Hal ini antara lain dikarenakan organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar organisasi dapat terus mempertahankan eksistensinya serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkannya. Komitmen organisasi adalah kemauan untuk mengerahkan usaha ekstra untuk kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Setiap manajemen dari suatu organisasi pasti dituntut untuk menaikkan pertumbuhan dan/atau kemajuan yang lebih baik dari waktu ke waktu. Sebab, komitmen merupakan tekad dari pengambil keputusan dalam mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan (**Rohman et al., 2023**).

Dari pemaparan defenisi komitmen organisasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi besar demi tercapainya tujuan bersama. Organisasi membutuhkan karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi untuk mempertahankan keberlanjutan serta meningkatkan kualitas produk atau jasa yang mereka hasilkan. Komitmen ini juga mencerminkan keinginan karyawan untuk terus menjadi bagian dari organisasi dan bersedia memberikan upaya ekstra demi kesuksesan bersama. Setiap manajemen organisasi dituntut untuk terus mendorong

pertumbuhan dan kemajuan, dengan komitmen sebagai dasar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Upaya meraih kepuasan kerja penting, baik bagi individu maupun organisasi. Ditinjau dari individu, kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan yang menyenangkan, namun juga berhubungan dengan kebahagiaan dan kesehatan (**Sunarta, 2020**).

Menurut (**Badriyah yuwono, 2020**) Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Berdasarkan penjelasan defenisi dari kepuasan kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Bagi individu, kepuasan kerja tidak hanya tentang kesenangan semata, tetapi juga berdampak pada kebahagiaan dan kesehatan secara keseluruhan. Dari sudut pandang organisasi, kepuasan kerja merupakan hasil dari interaksi kompleks antara individu dengan lingkungan kerja, termasuk hubungan antar karyawan, imbalan yang diterima, dan kondisi kerja secara umum. Faktor-faktor psikologis

dan sosial individu juga turut berperan dalam membentuk sikap umum terhadap pekerjaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (**Putra Kharisma et al., 2020**) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Mbah Djoe Resort Sarangan Kabupaten Magetan). Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja, komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Afriani, 2021**) dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV. Puspa Jembrana Bali. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan, Kompensasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan pembahasan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Ketidakmampuan PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang dalam mencapai target pertumbuhan kiriman.
2. Karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang tidak memberikan hasil kerja yang optimal untuk mencapai target perusahaan.
3. Target yang ditetapkan oleh perusahaan terlalu tinggi dan tidak realistik, sehingga sulit untuk dicapai.
4. Karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang tidak dapat memenuhi target kuantitas pekerjaan yang diberikan.
5. Karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang merasa upah dan gaji yang diterima tidak sesuai dengan kontribusi mereka.
6. Karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang merasa insentif yang diberikan kurang memotivasi dan tidak sesuai.
7. Karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang merasa tunjangan yang diberikan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka.
8. Kurangnya inisiatif dari karyawan dalam meningkatkan kinerja menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kegagalan dalam mencapai target.

9. Karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang merasa mudah untuk meninggalkan perusahaan dan tidak terlalu terikat dengan perusahaan.
10. Karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang merasa tidak puas dengan proses promosi jabatan dan penghargaan yang diberikan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening serta sebagai variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang?

5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang?
6. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang?
7. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik meneliti lebih lanjut dengan tujuan penelitian:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1. Bagi Peneliti**

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang.

- 2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

- 3. Bagi Pembaca**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang.