

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar belakang masalah

Di era globalisasi saat ini masyarakat lebih memilih berbelanja atau membeli barang melalui aplikasi *e-commerce* dikarenakan sistemnya yang mudah dan juga customer tidak harus keluar rumah untuk membeli barang. Jumlah peningkatan perusahaan *e-commerce* di Indonesia semakin meningkat membuat setiap perusahaan dituntut untuk bersaing dengan baik. Sumber daya manusia menjadi faktor utama untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Sumber daya berkaitan langsung dengan karyawan, karyawan merupakan sumber daya paling penting yang dimiliki perusahaan. Seperti yang dikatakan Marliani et al., (2016), sumber daya manusia adalah sumber daya yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Manajemen SDM diciptakan untuk membentuk target kultur sebuah perusahaan atau organisasi yang baik, manajemen merupakan kombinasi antara ilmu dan seni serta keahlian manajemen dapat ditunjukkan oleh kemampuan dalam mengkombinasikan ilmu dan seni tersebut di dalam manajemen itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Suwati, 2013)

Kinerja karyawan yang baik bisa dilihat dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan juga dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya. Menurut Suwati, (2013) kinerja karyawan ialah salah satu ukuran keberhasilan operasi perusahaan atau lembaga pemerintahan dalam mencapai tujuannya.

Shopee Express merupakan jasa pengiriman resmi yang berada di bawah naungan Shopee. Barang yang dipesan akan ditangani secara langsung oleh tim Shopee Express. Di setiap wilayah terdapat cabang hub yang di mana nantinya cabang hub berfungsi untuk tansit barang yang nantinya akan dikirim langsung ke

alamat pembeli. Dengan begitu divisi kurir menjadi peran utama untuk menjaga *rating* perusahaan dan menjaga *tagline* yang sudah dibangun sejak lama yaitu “Cepat dan Terpercaya”. Di bagian divisi kurir, kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan dalam perusahaan Shopee Express cabang hub Keramat Jati untuk menjaga kepercayaan *customer* agar tidak beralih ke kompetitor lain.

Sebelum penelitian, peneliti sudah melakukan observasi pada Shopee Express cabang hub Keramat Jati divisi kurir. Hasil observasi pada divisi kurir Shopee Express cabang hub Keramat Jati masih sering kali tidak tercapainya target yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan kerja sama tim yang masih rendah. Penilaian kinerja karyawan Shopee Express cabang hub Keramat Jati divisi kurir selama 3 (tiga) tahun terakhir bisa dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Karyawan Shopee Express cabang Hub Keramat Jati

Aspek Penilaian	Target	Tercapai		
		2019	2020	2021
Paket terkirim	3.594.240	2.875.848	3.306.701	3.198.874
Kerjasama tim	100%	86%	95%	92%

Sumber: Shopee Express cabang hub Keramat Jati

Berdasarkan Tabel 1.1, rata-rata nilai kinerja karyawan Shopee Express cabang hub Keramat Jati divisi kurir, yang diukur dengan jumlah paket terkirim dan kerjasama tim, cenderung mengalami penurunan selama tiga tahun dan tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang optimal dalam menjalankan tugasnya diperlukan adanya peningkatan atau pengembangan karyawan yang dapat dilakukan dengan kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan harapan karyawan mempunyai kinerja yang lebih baik.

Salah satu cara untuk mencapai tujuan yaitu dengan cara memberikan perhatian kepada setiap karyawan dengan memberikan kompensasi. Kompensasi

merupakan hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan. Seperti yang dikatakan Fauzi, (2014) kompensasi merupakan semua pendapatan yang diberikan kepada karyawan berupa uang, barang, langsung maupun tidak langsung sebagai balas jasa perusahaan atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Kompensasi menjadi salah satu faktor yang membuat kinerja karyawan menjadi baik, karena pada dasarnya manusia bekerja untuk mendapatkan kompensasi atau upah untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Menurut Fauzi, (2014) kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak dengan harapan dapat menjamin kepuasan karyawan yang pada gilirannya nanti perusahaan dapat mencapai tingkat kinerja yang diinginkan. Dengan diberikannya kompensasi yang layak menunjukkan bahwa perusahaan menghargai setiap pekerjaan yang telah dikerjakan oleh setiap karyawan, maka dengan begitu karyawan akan merasa senang dan dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik dan akan mencapai target yang telah diberikan perusahaan. Hal itu sesuai dengan hasil penelitian Marliani et al., (2016) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian Dwianto et al., (2019) menunjukkan bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya itu, dari hasil penelitian Arifudin, (2019) terbukti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor berpengaruhnya terhadap kualitas kinerja karyawan. Menurut Maswar et al., (2020), lingkungan kerja adalah kondisi - kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan Prakoso, (2014) Lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan fisik dan non fisik, lingkungan fisik merupakan segala suatu bentuk fisik yang berada di sekitar tempat karyawan bertugas seperti udara, bangunan dan benda mati lainnya sedangkan non-fisik merupakan

keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, misalnya sikap atasan dan sikap rekan kerja.

Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan bekerja dengan baik dan bersemangat dapat mencapai kinerja yang baik. Dari hasil penelitian Bimantara, Mayu et al., (2021), juga membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian Ronal & Hotlin, (2019), penelitian yang di uji adalah terdapat pengaruh positif dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan juga hasil penelitian Rosa, (2019), menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kompensasi dan lingkungan kerja, disiplin kerja yang juga menjadi salah satu faktor dalam mempengaruhi kinerja karyawan, pada hakekatnya menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan. Arif et al., (2020), menyatakan disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja tidak terbentuk dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto, (2019), disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Tyas & Sunuharyo, (2018) juga melakukan penelitian dengan hasil penelitian variabel disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga

dengan hasil penelitian Husain, (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian tersebut maka penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh kompensasi langsung, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan shopee express cabang hub Keramat Jati”**

A. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan Shopee Express Cabang Hub Keramat Jati?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Shopee Express Cabang Hub Keramat Jati?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Shopee Express Cabang Hub Keramat Jati?

B. Tujuan dan manfaat penelitian

2. Tujuan penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan Shopee Express Cabang Hub Keramat Jati.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Shopee Express Cabang Hub Keramat Jati.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Shopee Express Cabang Hub Keramat Jati.

3. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat untuk pihak-pihak terkait yaitu:

a. Perusahaan

Dari hasil penelitian ini ditunjukkan untuk memberikan informasi berharga dan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan Shopee Express Cabang Hub Keramat Jati untuk meningkatkan kinerja karyawan

b. Akademik

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengalaman dan pengetahuan mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai landasan untuk menjalankan dan mengembangkan ilmu pengetahuan Sumber Daya Manusia yang telah didapat di bangku perkuliahan dalam dunia kerja yang sebenarnya. Sebagai bahan untuk mengembangkan ide-ide generasi penerus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional, juga tujuan dari penelitian ini

c. Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan, masukan, informasi yang teoritis dan juga empiris bagi pihak yang melaksanakan penelitian dengan variabel yang berkaitan.

