

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang semakin canggih memberikan banyak kesempatan kepada pengusaha atau perusahaan yang bergerak dalam bidang pemasaran untuk melakukan promosi dan penjualan melalui internet. Perkembangan teknologi adalah suatu perubahan secara sistematis yang terjadi pada kemajuan teknologi seiring dengan munculnya inovasi teknologi diberbagai bidang. Perkembangan teknologi yang semakin pesat memicu terbentuknya berbagai media digital berupa aplikasi atau web yang digunakan untuk kegiatan yang berhubungan dengan transaksi online atau disebut dengan *e-commerce* (Gamedia, n.d.).

Kegiatan jual beli secara daring atau disebut dengan *e-commerce* marak digunakan oleh masyarakat Indonesia empat tahun terakhir, Peningkatan ini juga dipengaruhi oleh kepercayaan konsumen yang semakin tinggi terhadap UMKM yang melakukan penjualan secara *online* (<https://ekonomi.kompas.com>). Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) hasil Survei *E-Commerce* 2022 menunjukkan ada 34,10 persen usaha di Indonesia melakukan kegiatan *eCommerce* hingga 15 September 2022. Persentase itu meningkat dibandingkan pada 31 Desember 2021 yang sebesar 32,23%. BPS juga mencatat, 2,87 juta usaha daring tersebar di seluruh provinsi (Badan Pusat Statistik, n.d.).

Salah satu perusahaan yang melakukan kegiatan pemasaran secara online sekaligus bekerjasama dengan para pelaku UMKM di Kabupaten Purbalingga adalah PT. Kampung Marketerindo Berdaya. Kampung Marketerindo adalah perusahaan yang bekerja pada bidang *marketing* yang berlokasi di Desa Tamansari, Kec. Karangmoncol, Kab. Purbalingga. PT. Kampung Marketerindo berdaya (Komerce) didirikan pada tahun 2017 dengan struktur organisasi perusahaan yang terdiri dari pimpinan atau *owner* KM, Manajemen KM, *Leader*, *Partner*, *Customer service*, dan *Advertiser*. Kampung Marketer juga saat ini dikenal dengan sebutan Komerce. Komerce adalah salah satu perusahaan *Start-up* yang membantu para pelaku usaha untuk mengelola bisnisnya dan turut serta mendukung kemajuan UMKM di Indonesia (<https://komerce.id/>).

Peluang pasar dapat dimanfaatkan oleh setiap perusahaan, mengingat setiap perusahaan dan bisnis berhak untuk memasarkan produknya. Banyak strategi yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk bertahan ditengah persaingan dengan perusahaan lain, salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja dalam bidang sumber daya manusia (SDM) atau meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Yuwono, 2023).

Dalam mencapai tujuan sebuah organisasi dibutuhkan kinerja yang baik dari karyawan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang

ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD di PT. Kampung Marketerindo Berdaya (Komerce), bapak Nurul Rokhim, terdapat permasalahan yang terjadi terkait dengan kinerja karyawan yaitu terdapat beberapa karyawan yang tidak selalu mampu mencapai target ditentukan setiap harinya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum memuaskan sehingga diteliti serta adanya beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Persaingan yang semakin ketat mengharuskan perusahaan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memberikan kompensasi yang layak, kedisiplinan dalam bekerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan budaya organisasi, melalui proses tersebut karyawan diharapkan lebih maksimal dalam menjalankan tanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan suatu tindakan perusahaan untuk memberikan fasilitas bagi karyawannya berupa gaji, bonus, ataupun hadiah, tujuannya untuk memberikan motivasi bagi karyawan untuk memiliki kinerja yang baik. Kompensasi menurut Hasibuan (2016)

adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan pengertian di atas dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa dari kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Fenomena kompensasi di PT. Kampung Marketerindo Berdaya (Komerce) yaitu bahwa beberapa karyawan merasa cukup dengan kompensasi dan bonus yang diterima namun ada sebagian karyawan yang merasa bahwa gaji dan bonus tidak seimbang dengan hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Hasil penelitian terdahulu dijelaskan adanya research gap dari (Dwianto et al., 2019) dalam penelitiannya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Marlius & Pebrina, 2022) dalam penelitiannya kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja karyawan. Menurut Sinambela (2016) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi, disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan

mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Ramadhan, 2020).

Fenomena yang terkait dengan disiplin kerja karyawan di PT. Kampung Marketerindo Berdaya (Komerce) diantaranya yaitu seperti masih ada karyawan yang datang terlambat ataupun pergi tanpa keterangan saat jam kerja dan masih ada karyawan yang melanggar ketentuan yang telah ditentukan sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja mereka. Hasil penelitian terdahulu dijelaskan adanya research gap dari Ramadhan (2020) dalam penelitiannya Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Arisanti, dkk (2019) dalam penelitiannya Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi faktor lain untuk kinerja karyawan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut. Maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat *efisiensi* yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan *prestise* yang lebih baik (Anggraeni, 2021)

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan pada PT. Kampung Marketerindo Berdaya (Komerce) terdapat permasalahan lingkungan kerja yaitu suasana tempat kerja yang panas serta bising, tata ruang yang sempit dan tempat duduk yang berdekatan. Hasil penelitian terdahulu dijelaskan adanya research gap dari Ramadhan (2020) dalam penelitiannya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Quinta dan Bernarto (2020) dalam penelitiannya lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain ketiga faktor tersebut dalam dunia kerja, budaya juga penting bagi perusahaan, dimana budaya yang dimaksud adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi, kebiasaan organisasi yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2016).

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD di PT. Kampung Marketerindo Berdaya (Komerce), bapak Nurul Rokhim, fenomena Budaya organisasi di PT. Kampung Marketer tergolong fleksibel dan jam kerja menggunakan model atau sistem shift, namun budaya organisasi yg fleksibel ini menimbulkan masalah, yaitu karyawan yg tidak tepat waktu ketika berangkat kerja atau telat Hasil penelitian terdahulu dijelaskan

adanya research gap dari Hendra (2020) dalam penelitiannya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Girsang (2019) dalam penelitiannya budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Parante, dkk (2022). Pada penelitian ini peneliti menambahkan satu variabel independen yaitu variabel Budaya organisasi dari penelitian yang dilakukan oleh Alqawiyu & Putra (2023) karena variabel tersebut juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta diharapkan dapat mengatasi masalah yang ada di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengambil judul; **Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kampung Marketerindo Berdaya (Komerce) Purbalingga.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, peneliti merumuskan pokok permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini, rumusan masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Apakah Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kampung Marketerindo Berdaya (Komerce)?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kampung Marketerindo Berdaya (Komerce)?

3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kampung Marketerindo Berdaya (Komerce)?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kampung Marketerindo Berdaya (Komerce)?
5. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kampung Marketerindo Berdaya (Komerce)?

#### **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari penyimpangan atau perluasan topik agar penelitian lebih terarah dan memudahkan pembahasan untuk mencapai tujuan penelitian dan supaya penelitian dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penelitian yang diambil dibatasi sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi pada karyawan PT. Kampung Marketerindo Berdaya (Komerce)
2. Penelitian ini dibatasi pada variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kampung Marketerindo Berdaya (Komerce)

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kampung Marketerindo Berdaya (Komerce)
2. Untuk mengetahui Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kampung Marketerindo Berdaya (Komerce)
3. Untuk mengetahui Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kampung Marketerindo Berdaya (Komerce)
4. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kampung Marketerindo Berdaya (Komerce)
5. Untuk mengetahui Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kampung Marketerindo Berdaya (Komerce)

#### **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan pada tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi perusahaan. Berikut manfaat dari penelitian ini :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran mengenai Kompensasi, Disiplin kerja, lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kampung Marketerindo Berdaya.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini bermanfaat sebagai berikut :

### a. Bagi perusahaan PT. Kampung Marketerindo Berdaya

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran atau masukan untuk perusahaan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Kampung Marketerindo Berdaya melalui Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi.

### b. Bagi Karyawan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja karyawan PT. Kampung Marketerindo Berdaya dalam mencapai kinerja yang maksimal sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

### c. Bagi Akademik

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk mendukung penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi.

### d. Bagi Peneliti

Sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) Manajemen Universitas Muhammadiyah Purwokerto.