

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia disebut-sebut akan menjadi pasar e-commerce terbesar di Asia. Para ahli ekonomi memprediksi bahwa pendapatan dari bisnis *online* akan mencapai 20% pendapatan negara. Bisnis *online* dianggap salah satu sektor paling strategis saat ini. Adapun skema bisnis dropship dengan risiko minimal menjadi salah satu opsi bisnis *online* yang sangat potensial.

Bisnis di Indonesia yang semakin banyak dan telah membuat munculnya beberapa fenomena baru. Keuntungan besar yang bisa diperoleh dari bisnis yang berbasis internet ini memang menjadikan banyak orang tertarik untuk menjajalnya. Sekarang dalam bisnis *online* ini tidak hanya terbatas pada kalangan besar, namun juga dari masyarakat biasa bisa menjalankan bisnis dropship ini. Fenomena munculnya penjualan *dropship* (*dropshipper*) yang dilakoni kalangan masyarakat biasa telah membuktikan kenyataan bahwa bisnis *online* sangat diminati banyak orang.

Dropshipper adalah profesi yang dapat dijalankan oleh siapa saja, asal memahami *e-commerce* dan gigih mempromosikan produk. Beberapa tahun belakangan ini, bisnis *dropship* memang menjadi metode bisnis *online* yang cukup populer. Pelaku bisnis *dropship* dikenal dengan sebutan *dropshipper*. *Dropshipper* sendiri merupakan jenis bisnis dimana produk yang dijual tidak di stok, tetapi dibeli

langsung dari pihak ketiga, baik dari produsen maupun distributor besar, dan dikirimkan langsung kepada konsumen.

Metode bisnis *dropshipper* ini cocok bagi siapa saja yang ingin berjualan tanpa mempunyai modal atau tidak memiliki usaha. Terlebih era digital seperti sekarang, ada banyak orang-orang yang gemar berbelanja secara daring atau *online* sehingga kesempatan menjadi seorang *dropshipper* juga terbuka luas. Di kota Tasikmalaya ada beberapa dropshipper termasuk mambo digital group, Mambo Digital Group sendiri adalah perusahaan yang berjalan dibidang bisnis *dropship*.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia memainkan peranan penting dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam menghadapi persaingan. Sehingga kinerja karyawan ini sangat penting dalam perusahaan.

Menurut BPS kota Tasikmalaya, menunjukan pembangunan manusia selalu menjadi isu penting dalam perancangan strategi pembangunan berkelanjutan. Modal manusia merupakan salah satu komponen penting terkait sumber daya manusia. Ini merupakan terminology yang mengacu kepada pengembangan potensi lainnya untuk meningkatkan produktivitas. Upaya tersebut akan terwujud jika ada kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat pada setiap orang.

Sumber daya manusia merupakan modal suatu bangsa untuk meningkatkan kualitas manusia dimana manusia adalah faktor produksi yang bersifat aktif dalam

mengumpulkan modal, membangun organisasi sosial, ekonomi, politik, dan melaksanakan pembangunan nasional (Saraswati, 2014: 1).

Menurut Moehariono dalam bukunya yang berjudul “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”, kinerja karyawan adalah merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Banyak sekali jenis atau macam perusahaan yang memperkerjakan manusia dalam proses produksinya, karena faktor manusia adalah salah satu dari kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang terkenal dengan istilah 6M yaitu *Money, Method, Macin, Material* dan *Market*. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (Fisik dan Pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Besarnya balas jasa ini telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan itu secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya.

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, Perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor utama dalam pencapaian tersebut adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi individu dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, penting bagi Perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Tiga faktor yang kerap kali dikaitkan dengan kinerja karyawan adalah upah, lama pendidikan, dan pengalaman kerja. Upah merupakan dorongan utama seseorang untuk bekerja, karena dengan adanya upah yang diperoleh sebagai imbalan yang diberikan, mereka dapat mencukupi berbagai kebutuhannya. Apabila tingkat upah yang ditawarkan meningkat maka kinerja pekerja juga akan meningkat setiap tahunnya serta dapat menyebabkan peningkatan kinerja yang bagus setiap tahunnya.

Menurut Edwin B. Flippo (dalam Justine T. Sirait, 2010:23) menyatakan bahwa upah merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan.

Selain upah, pendidikan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di dalam pendidikan seorang individu akan diberi pengetahuan, keterampilan, dan penanaman nilai karakter bangsa yang diintegrasikan dalam suatu mata pelajaran. Tingkat Pendidikan sangat diperlukan di dalam suatu perusahaan, pendidikan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Tingkat pendidikan yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang

berkualitas dan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam mencapai perusahaan yang sukses, pendidikan merupakan salah satu faktor penting. Semakin tinggi Pendidikan, semakin tinggi pula kualitas sumber daya manusia. Pendidikan dapat meningkatkan produktivitas kerja seseorang, yang kemudian akan meningkatkan kinerjanya. Seperti yang dikatakan Sukirno (2004), Pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi dalam sumber daya manusia.

Posisi Pendidikan sebagai sarana untuk peningkatan kinerja melalui pemanfaatan kesempatan kerja dan tingkat kepandaian. Seperti menurut Saraswati (2014:1), sumber daya manusia ,merupakan modal suatu bangsa untuk meningkatkan kualitas manusia dimana manusia adalah fackor produksi yang bersifat aktif dalam mengumpulkan modal, membangun organisasi sosial, ekonomi, politik, dan melaksanakan pembangunan nasional.

Menurut Handoko, (2008:47), lama bekerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja disuatu tempat. Lama waktu bekerja sangat erat hubungannya dengan kinerja karyawan, dimana semakin lama waktu kita bekerja maka semakin tinggi kemampuan yang dimiliki dan semakin banyak pengalaman yang didapatkan.

Pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan perusahaanya. Baik dalam hal durasi maupun jenis pekerjaan yang pernah dijalani, turut memberikan kontribusi terhadap kualitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman

kerja lebih lama biasanya memiliki pemahaman yang lebih mendalam terhadap tugas dan tanggung jawabnya serta mampu menyesuaikan diri dengan situasi kerja yang beragam.

Melihat pentingnya ketiga faktor tersebut, maka penulis mengambil penelitian ini karena tertarik untuk menganalisis sejauh mana upah, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga judul penelitian yang diambil oleh peneliti adalah **“Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada Mambo Digital Group”**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen perusahaan dalam menyusun strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia secara lebih efektif dan terarah.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat teridentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh upah, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Mambo Digital Group?
2. Bagaimana pengaruh upah, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Mambo Digital Group?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan, tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh upah, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Mambo Digital Group.
2. Untuk mengetahui pengaruh upah, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Mambo Digital Group.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta memberikan dasar empiris bagi pengembangan teori-teori terkait motivasi kerja, kompensasi, dan produktivitas karyawan.
2. Kegunaan Praktis, bagi pihak manajemen perusahaan Mambo Digital Group, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan Keputusan strategis terkait kebijakan penggajian, perekrutan, serta pengembangan karyawan. Dengan mengetahui pengaruh upah, lama pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja. Perusahaan dapat lebih tepat dalam merancang sistem kompensasi, program pelatihan, dan jalur

karier karyawan guna meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

3. Kegunaan Bagi Karyawan Mambo Digital Group, penelitian ini juga dapat memberikan gambaran bagi karyawan dan calon karyawan mengenai pentingnya pendidikan dan pengalaman kerja dalam menunjang performa kerja.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Berlokasi di Perum Bumi Citra Pagaden, kelurahan gunung tandala, kecamatan kawalu Kota Tasikmalaya dengan data skunder dan primer. Yang setiap variabelnya diperoleh dari mambo digital group, serta beberapa sumber media *online* yang relevan dan terpercaya.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Dalam rangka menyusun penelitian yang sistematis dan terarah, diperlukan perencanaan waktu yang matang agar setiap tahapan penelitian dilaksanakan secara efektif dan efisien. Jadwal penelitian ini dibuat dengan tujuan agar penelitian ini mampu menyelesaikan dengan matriks yang dibuat oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi terhadap mambo digital group)”.

Tabel 1.1
Jadwal Penelitian

[illegible]