

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam suatu organisasi atau instansi sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam keberhasilannya tujuan organisasi atau instansi. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka akan memudahkan tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset utama yang sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Dalam era persaingan global, perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi dan modal, tetapi juga pada kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif. Peran sumber daya manusia yang strategis memungkinkan perusahaan mencapai visi, misi, dan tujuan melalui kontribusi produktif yang mereka berikan.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan suatu organisasi atau instansi, suatu pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada suatu model yang dapat menarik seluruh potensi sumber daya manusia tersebut bagi kepentingan organisasi atau dengan kata lain pengelolaan sumber daya manusia harus dapat diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi instansi atau organisasi (Moekijat, 2019 : 79). Tujuan pengelolaan sumber daya manusia ini sangat penting karena kinerja karyawan atau pegawai ini merupakan faktor utama untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi atau instansi.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang berlaku di perusahaan atau instansi, Kepemimpinan adalah perilaku seseorang ketika orang tersebut berusaha untuk mengubah perilaku orang lain sesuai yang diinginkannya (Supriyanto dalam Kurniawati *at all*, 2025 : 110 ). Dalam perusahaan gaya kepimpinan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai. Seorang pemimpin dapat melakukan berbagai cara untuk memengaruhi bawahannya, cara inilah yang mencerminkan sikap dan gambaran gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan atau gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, menginspirasi, dan memengaruhi orang lain dalam suatu organisasi atau kelompok.

Gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin dapat memengaruhi bagaimana karyawan bekerja diperusahaan atau organisasi. Peran kepemimpinan sangat penting karena secara langsung berdampak pada kinerja individu, tim dan Perusahaan atau organisasi secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pemimpin dan bawahan. Hal ini penting untuk meningkatkan motivasi, efisiensi, dan produktivitas kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi (Hasibuan 98: 2016).

Kinerja yang baik dipengaruhi oleh motivasi kerja yang baik maka diperlukan lingkungan kerja yang dapat mendukung dan membuat karyawan atau pegawai bekerja secara produktif. Lingkungan kerja yang kondusif merupakan aset berharga untuk keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang. Dengan menghadirkan

suasana kerja yang mendukung, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan karyawan, sekaligus menciptakan budaya kerja yang positif dan memperkuat daya saing di pasar tenaga kerja. Perusahaan yang memberikan perhatian pada lingkungan kerja umumnya lebih berhasil mencapai tujuan strategis dan mempertahankan karyawan berbakat.

Lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, baik fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja yang baik sangat penting karena dapat memengaruhi semangat kerja, produktivitas, dan efisiensi karyawan (Nitisemito, 2014 : 99). Sedarmayanti (2017:77) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dan udara memengaruhi kenyamanan karyawan saat bekerja. Selain itu, lingkungan non-fisik seperti hubungan interpersonal dan budaya organisasi juga memainkan peran besar dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan aspek-aspek penting dalam lingkungan kerja guna menciptakan kondisi yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan atau organisasi.

Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik juga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Aspek non-fisik, seperti hubungan interpersonal, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan suasana kerja, secara langsung memengaruhi motivasi, kinerja, serta kepuasan karyawan. Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan, dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja

non-fisik yang positif tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan serta keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja, disiplin kerja menjadi dasar bagi tercapainya kinerja yang baik dan optimal karena dengan disiplin kerja yang baik seseorang dapat bekerja lebih fokus, konsisten dan pekerjaannya dapat diselesaikan dengan baik. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan (Hasibuan, 2016 : 69).

Kinerja yang baik dapat tercapai apabila didukung oleh disiplin kerja yang baik, di mana setiap individu konsisten melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan dan target yang telah ditetapkan sehingga tujuan Perusahaan dapat tercapai. Disiplin kerja jika didukung oleh motivasi kerja yang baik dapat menjadi kombinasi yang sempurna karena dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif, konsisten dan mencapai hasil yang optimal.

Kinerja yang optimal dapat tercapai dengan didukung oleh motivasi kerja yang baik, dalam teori dua faktornya, Herzberg menjelaskan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor pendorong kinerja. Faktor-faktor motivasional, seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian, berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja dan kepuasan karyawan (Herzberg dalam Nurdianah dan Ali, 2023: 173).

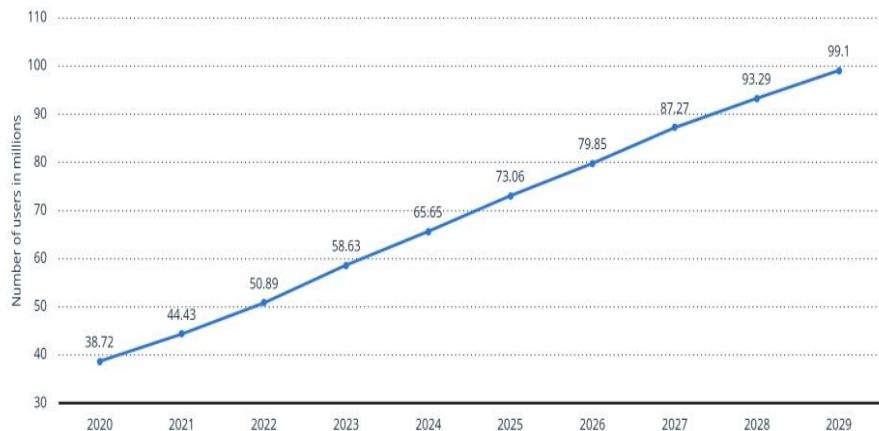
Motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja karena dengan motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan komitmen dalam menjalankan tugasnya. Dalam kegiatannya, motivasi kerja banyak dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti suasana kerja, penghargaan yang diterima, hubungan antar pegawai dan kesempatan serta peluang untuk berkembang di Perusahaan atau organisasi. Ketika motivasi kerja tinggi, pegawai cenderung bekerja dengan lebih disiplin dan fokus, sehingga mampu memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi karena kinerja yang diberikan secara optimal.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan tenaga kerja selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja. Target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai yang baik penting untuk meningkatkan produktivitas organisasi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2015: 81).

Semakin baik kinerja pegawai atau karyawan, maka semakin baik pula hasil yang dicapai. Begitupula sebaliknya, semakin rendah pula hasil yang dicapai sehingga dapat dikatakan keberlangsungan suatu organisasi itu ditentukan dari kinerja karyawannya, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan elemen penting yang memengaruhi keberhasilan organisasi atau perusahaan.

kinerja disini tidak hanya mencerminkan kemampuan individu, tetapi juga menunjukkan efektivitas kolaborasi, manajemen, dan pemanfaatan sumber daya organisasi.

Menghadapi perkembangan industri saat ini, mayoritas perusahaan sudah menerapkan digitalisasi dalam aktifitas bisnisnya yakni dengan memasarkan produknya melalui *platform* digital atau elektronik. *Electronic commerce* atau *e-commerce* yang merupakan aktivitas jual beli yang dilakukan melalui media elektronik. Penggunaan *e-commerce* di Indonesia diproyeksikan akan terus mengalami peningkatan setiap tahunnya, hal ini ditunjukan pada gambar 1.1 sebagai berikut:

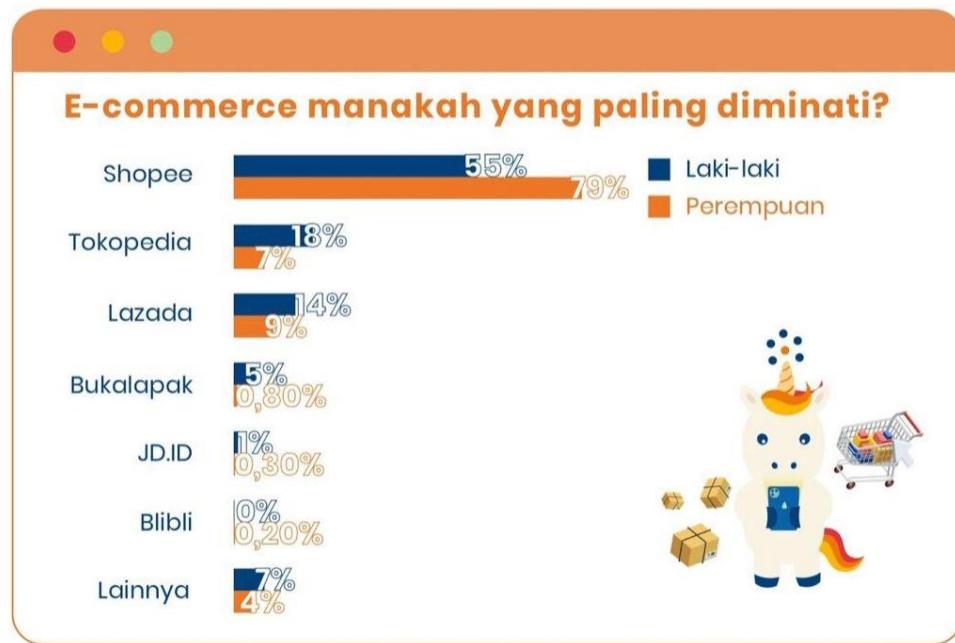


Sumber : statista (diolah PDSI, Kementrian Perdagangan

**Gambar 1.1**  
**Jumlah Pengguna *E-commerce* di Indonesia**

Jumlah pengguna *e-commerce* di Indonesia terus mengalami kenaikan sejak tahun 2020, hingga pada tahun 2023 jumlah pengguna *e-commerce* di Indonesia sebanyak 58,63 juta pengguna hal ini diperkirakan akan terus meningkat antara hingga tahun 2029 mencapai 99,1 juta pengguna. Adapun *platform* yang banyak

digunakan oleh masyarakat Indonesia untuk berbelanja secara *online* disajikan dalam gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber : Data Survey Populix

**Gambar 1.2**  
**Peminat E-commerce di Indonesia**

Berdasarkan data yang disajikan digambar 1.2 Shopee menjadi *platform* yang paling banyak digunakan oleh masyarakat Indonesia untuk berbelanja elektronik. Hal ini didasari oleh beberapa faktor seperti strategi promosi yang dilakukan Shopee seperti *flash sale*, gratis ongkos kirim tanpa minimal pembelian hingga menyediakan sistem cicilan, aplikasi Shopee juga mudah digunakan dan memungkinkan interaksi langsung antara penjual dan pembeli melalui fitur Shopee *Live*. Selain itu, Shopee juga membangun ekosistem yang kuat dengan layanan terintegrasi, seperti Shopee *Food*, Shopee *Pay*, dan Shopee *Express*, yang memberikan kemudahan dalam bertransaksi.

Shopee *Express* merupakan layanan logistik resmi yang disediakan oleh *platform* belanja online Shopee yang merupakan salah satu *platform e-commerce* terkemuka di Asia Tenggara dan Taiwan. Layanan ini tersedia untuk mendukung pengiriman barang dari penjual ke pembeli atau dari produsen ke konsumen dengan aman. Shopee *Express* ini memiliki beberapa jenis layanan pengiriman seperti Shopee *Express Standard*, Shopee *Express same day*, Shopee *Express instant* dan Shopee *Express Economy* yang dapat konsumen manfaatkan sesuai dengan kebutuhannya.

Shopee *Express* memiliki keunggulan berupa integrasi langsung dengan aplikasi Shopee, sehingga pembeli dapat memantau status pengiriman secara *real-time*. Layanan ini juga umumnya tersedia bagi penjual yang memenuhi kriteria tertentu, terutama yang memiliki gudang dekat dengan jaringan distribusi Shopee. Tujuan utama Shopee *Express* adalah untuk meningkatkan pengalaman belanja online melalui pengiriman yang cepat, efisien, dan dapat diandalkan.

Seiring berkembangnya Shopee di Indonesia, Shopee *Express* mulai beroperasi di berbagai kota besar seperti di Jakarta, Bandung dan Surabaya sebelum akhirnya memperluas jaringannya memperluas jangkauannya ke berbagai wilayah strategis termasuk Jawa, Sumatra, Kalimantan, Sulawesi, dan Bali, hal ini bertujuan untuk mempercepat proses sortir dan pengiriman paket ke pelanggan. Dengan ekspansi yang terus berlanjut hingga ke berbagai daerah di Indonesia, Shopee *Express* kini telah menjangkau berbagai wilayah di Indonesia, termasuk Tasikmalaya. Di Tasikmalaya, Shopee *Express* menyediakan sejumlah hub dan titik *drop-off* yang mempermudah pelanggan dalam mengirim dan menerima paket.

Selain hub utama, terdapat juga beberapa agen Shopee *Express Point* di Tasikmalaya yang berfungsi sebagai titik *drop-off* dan *pick-up* paket.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Manager Area* Shopee *Express* Tasikmalaya, kinerja kurir Shopee di Tasikmalaya dapat dilihat dari beberapa aspek yang mencerminkan kualitas layanan yang diberikan. Seperti kecepatan pengiriman, ketepatan waktu dan konsistensi, keadaan paket saat diterima konsumen serta sikap kurir saat berkomunikasi dan bagaimana respon saat menangani keluhan dan masalah yang dialami konsumen. Hal ini sejalan dengan temuan hasil wawancara yang menunjukkan bahwa konsumen cenderung menilai kualitas layanan berdasarkan pengalaman langsung yang mereka rasakan saat menerima paket.

Data dari iPrice (2024) menunjukkan bahwa Shopee menjadi e-commerce paling aktif di Indonesia dalam hal jumlah transaksi dan pengguna, dengan tingkat kepuasan pelanggan yang cukup tinggi, salah satunya dipengaruhi oleh pengiriman yang cepat dan pelayanan kurir yang ramah. Selain itu, *review* konsumen di aplikasi Shopee sendiri banyak menyebutkan aspek-aspek seperti keramahan kurir, kecepatan pengiriman, dan kondisi paket sebagai penilaian utama terhadap pengalaman belanja mereka.

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Pengiriman Paket Oleh Kurir Tahun 2024**

Bulan	Kawalu	Tasikmalaya	Tawang	Indihiang
Januari	82%	83%	55%	88%
Februari	90%	86%	75%	69%
Maret	94%	91%	81%	88%
April	86%	93%	89%	92%
Mei	70%	75%	78%	79%
Juni	78%	80%	79%	84%
Juli	84%	59%	75%	52%
Agustus	70%	79%	73%	67%
September	66%	72%	65%	52%
Oktober	68%	74%	65%	69%
November	64%	62%	74%	79%
Desember	90%	92%	87%	89%

Sumber : Shopee *Express* Tasikmalaya Hub

Berdasarkan data yang diperoleh dari hub Shopee *Express* di Tasikmalaya dapat dilihat di tabel 1.1 bahwa kinerja yang dimiliki kurir Shopee *Express* di Tasikmalaya berdasarkan paket yang dikirim sangat belum maksimal dan masih harus ditingkatkan. Berdasarkan wawancara dengan *manager area* di Shopee *Express* Tasikmalaya Hub, seharusnya persentase pengiriman paket oleh kurir harus diatas 90% atau bahkan 100% setiap harinya karena dihari kemudian akan datang paket baru yang harus dikirim. Namun hal ini tidak bisa dihindari karena tergantung juga pada cuaca yang tidak menentu sehingga paket gagal dikirim sesuai jadwal hingga tidak adanya penerima di Alamat tujuan yang membuat paket harus dibawa Kembali.

Hal ini dikhawatirkan akan dapat memberikan dampak buruk jangka panjang pada sulitnya pengembangan yang sesuai dengan harapan hub Shopee *Express* di Tasikmalaya. Peneliti mengasumsikan bahwa dari perilaku demikian terdapat gambaran bahwa karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan

mengalami berbagai kendala, baik itu berkaitan dengan dirinya sendiri, rekan kerja maupun organisasi yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang berlaku, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang memengaruhi kinerja karyawan serta diperlukan motivasi kerja yang baik untuk mendukung kelancaran karyawan dalam bekerja.

Pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tentu memiliki konsekuensi tersendiri, dimana karyawan bertanggung jawab penuh selama pengantaran barang hingga sampai pada konsumen dengan aman sehingga disiplin kerja dibutuhkan karena pekerjaan ini membutuhkan tingkat ketelitian dan kehati-hatian tinggi, dengan disiplin kerja yang baik dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu sehingga produktivitas kerja dapat tercipta secara keseluruhan.

Kurir Shopee *Express* seringkali harus bekerja secara tim untuk dapat mencapai target yang telah ditetapkan terutama dalam waktu-waktu tertentu seperti pada saat *event* tertentu seperti pada saat *gajian sale* hingga pada saat *event* tanggal kembar yang sudah pasti paket yang dikirim akan membludak, dalam hal ini diperlukan gaya kepemimpinan yang baik supaya pemimpin mampu memotivasi dan mengarahkan karyawan dan tim untuk bekerja dengan lebih efisien sehingga tidak terjadi keterlambatan pengiriman yang merugikan juga lingkungan kerja non-fisik seperti kerjasama dengan sesama rekan kerja amat sangat perlu diperhatikan supaya terhindar dari kesalahan dan kekeliruan dalam bekerja.

Dalam kegiatannya kurir seringkali dihadapkan dengan berbagai permasalahan seperti paket yang hilang atau rusak dalam perjalanan, kesalahan alamat pengiriman, paket tertukar hingga paket COD atau *cash on delivery* yang

tidak dibayar oleh konsumen yang tidak bertanggung jawab, hal itu tentu sangat menghambat pekerjaan karena paket harus dikembalikan pada penjual, sehingga motivasi kerja yang didukung oleh lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan supaya karyawan dapat menjaga kinerjanya meskipun banyak menemukan permasalahan pada saat prosesnya.

Dalam konteks bisnis *e-commerce*, kecepatan dan akurasi pengiriman memengaruhi kepuasan pelanggan maka kurir memegang peran sentral dalam proses pengiriman barang, yang langsung berdampak pada kepuasan pelanggan karena kurir merupakan elemen kunci yang memengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan. Pemilihan kurir sebagai objek penelitian dikarenakan kurir berperan vital dalam rantai logistik, menganalisis kinerja kurir dapat memberikan pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi pengiriman, seperti ketepatan waktu dan komunikasi dengan konsumen. Selain itu, karena kurir berinteraksi langsung dengan pelanggan, penelitian ini bisa mengeksplorasi bagaimana sikap dan profesionalisme mereka memengaruhi pengalaman pelanggan terhadap layanan Shopee *Express*.

Kinerja kurir sangat penting dalam berlangsungnya perusahaan karena kinerja yang buruk dapat memberikan dampak negatif yang besar bagi Shopee *Express*, hal ini akan memengaruhi keterlambatan pengiriman, ketidakprofesionalan, atau kelalaian kurir dapat mengurangi kepuasan pelanggan, yang pada akhirnya menurunkan kepercayaan konsumen terhadap layanan dan berpotensi membuat mereka beralih ke penyedia lain. Selain itu, reputasi

perusahaan bisa terganggu jika kurir sering mengirim barang dengan terlambat, rusak, atau hilang, yang akan menambah ulasan dan keluhan negatif dari pelanggan.

Kegiatan kerja yang telah diberikan diupayakan optimal dan adil, baik terhadap sanksi, aturan ataupun beban kerja yang diberikan kepada seluruh karyawan, namun belum diketahui secara pasti mengenai masalah pokok apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non-fisik dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja Shopee Express di Kota Tasikmalaya. Hal ini disebabkan karena belum dilakukan evaluasi oleh pihak Shopee Express di Kota Tasikmalaya maupun pihak lainnya. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengangkat sejauh mana **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non-fisik, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar penelitian, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana gaya kepemimpinan pada Shopee Express di Kota Tasikmalaya;
2. Bagaimana lingkungan kerja non-fisik kurir pengiriman paket Shopee Express di Kota Tasikmalaya;
3. Bagaimana disiplin kerja kurir pengiriman paket Shopee Express di Kota Tasikmalaya;
4. Bagaimana kinerja karyawan kurir pengiriman paket Shopee Express di Kota Tasikmalaya;

5. Bagaimana motivasi kerja kurir pengiriman paket Shopee *Express* di Kota Tasikmalaya;
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non-fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja secara simultan kurir pengiriman paket Shopee *Express* di Kota Tasikmalaya;
7. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja secara parsial kurir pengiriman paket Shopee *Express* di Kota Tasikmalaya;
8. Bagaimana lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja secara parsial kurir pengiriman paket Shopee *Express* di Kota Tasikmalaya
9. Bagaimana disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja secara parsial kurir pengiriman paket Shopee *Express* di Kota Tasikmalaya;
10. Bagaimana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non-fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada kurir Shopee *Express* di Kota Tasikmalaya.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis.

1. Gaya kepemimpinan pada Shopee *Express* di Kota Tasikmalaya;
2. Lingkungan kerja non-fisik kurir pengiriman paket Shopee *Express* di Kota Tasikmalaya;
3. Disiplin kerja kurir pengiriman paket Shopee *Express* di Kota Tasikmalaya;

4. Kinerja karyawan kurir pengiriman paket Shopee *Express* di Kota Tasikmalaya;
5. Motivasi kerja kurir pengiriman paket Shopee *Express* di Kota Tasikmalaya;
6. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non-fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja secara simultan kurir pengiriman paket Shopee *Express* di Kota Tasikmalaya;
7. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja secara parsial kurir pengiriman paket Shopee *Express* di Kota Tasikmalaya;
8. Lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja secara parsial kurir pengiriman paket Shopee *Express* di Kota Tasikmalaya
9. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja secara parsial kurir pengiriman paket Shopee *Express* di Kota Tasikmalaya;
10. Bagaimana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non-fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada kurir Shopee *Express* di Kota Tasikmalaya.

#### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini telah menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu manajemen dan menambah kajian ilmu manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non-fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening kurir pengiriman paket Shopee *Express* di Kota Tasikmalaya.

Secara praktis, meningkatkan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam hal gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non-fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening kurir pengiriman paket Shopee *Express* di Kota Tasikmalaya dan bagi perusahaan terkait penelitian ini diharapkan dapat menjadikan masukan bila memerlukan peningkatan kinerja karyawan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non-fisik, disiplin kerja serta motivasi kerja karyawan.

## **1.5 Tempat dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Tempat Penelitian**

Tempat penelitian yang dilakukan guna memperoleh data untuk menunjang penelitian ini adalah seluruh cabang Shopee *Express* di Kota Tasikmalaya yang meliputi Tasikmalaya, Indihiang, Kawalu dan Tawang.

### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 6 (enam) bulan yaitu mulai dari Februari sampai dengan Juli 2025, jadwal penelitian terlampir.