

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan menjadi lebih sengit dan kompetitif. Oleh karena itu, perusahaan harus mengunggulinya dengan hasil yang lebih baik. Karena organisasi adalah lembaga yang digerakkan oleh manusia Keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh persaingan dan pertumbuhan ekonomi yang cepat, dan kualitas sumber daya manusia tentu menjadi salah satu faktor yang paling penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Perkembangan teknologi yang semakin maju dan penggunaan internet yang semakin umum di semua kalangan masyarakat, termasuk perkembangan dunia bisnis, masyarakat semakin berkembang dalam gaya hidup yang memungkinkan interaksi tanpa batasan jarak dan waktu. Berbagai aspek kehidupan telah diubah oleh kemajuan teknologi internet.

Komitmen organisasi adalah komitmen afektif, yang ditunjukkan oleh identifikasi kuat dan perasaan karyawan terhadap organisasi. Karyawan secara afektif berkomitmen pada organisasi, mengidentifikasi diri mereka dengan organisasi sehingga mereka terlibat dalam proses mencapai tujuan organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan dan prinsipnya (Manurung et al., 2022).

Fleksibilitas kerja adalah salah satu komponen yang mempengaruhi komitmen afektif. Fleksibilitas kerja biasanya memberi karyawan lebih banyak kebebasan waktu dan dapat mendorong mereka untuk berinisiatif atau mencari cara baru untuk melakukan sesuatu. Ini juga dapat membuat mereka bertanggung jawab atas komitmen afektif dengan tidak tergantung pada perintah atasan. Dengan fleksibilitas jam kerja, karyawan memiliki kesempatan untuk memilih waktu kerja yang paling produktif dan memiliki lingkungan kerja yang nyaman (Shabuur & Mangundjaya, 2021).

Tabel 1.1 Flesibilitas Kerja

No	Jenis Pekerjaan	Estimasi Waktu	Realisasi
1.	Bongkar Muat Paket	30 Jam	32 Jam
2.	Sortir Awal Receive	35 Jam	43 Jam
3.	Sortir Akhir pake ke daerah lebih spesifik	45 Jam	53 Jam
4.	Pindai paket ke kurir terjadwal	50 Jam	57 Jam
5.	Pemindahan paket ketempat akhir	20 Jam	34 Jam
Total Jam		180 Jam	219 Jam

Sumber : *Shopee Express Tambun Selatan 2025*

Dari hasil pengamatan pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadi keterlambatan yang signifikan antara estimasi waktu dan realisasi waktu untuk setiap jenis pekerjaan. Total estimasi waktu adalah 180 jam, sedangkan total realisasi waktu mencapai 219 jam. Ini menunjukkan bahwa pekerjaan memakan waktu lebih lama dari yang diperkirakan. Pekerjaan yang mengalami

keterlambatan paling besar adalah "Sortir Akhir pake ke daerah lebih spesifik" dengan estimasi 45 jam dan realisasi 53 jam, sehingga mengalami keterlambatan sebesar 8 jam. Diikuti oleh "Pindai paket ke kurir terjadwal" yang mengalami keterlambatan 7 jam. Secara keseluruhan, efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan tampak rendah, dengan total keterlambatan mencapai 39 jam. Hal ini dapat mengindikasikan adanya masalah dalam manajemen waktu, alokasi sumber daya, atau proses kerja yang perlu dievaluasi dan diperbaiki. Keterlambatan yang terjadi menunjukkan perlunya perencanaan yang lebih akurat dan realistis dalam estimasi waktu untuk setiap jenis pekerjaan. Mungkin perlu dilakukan analisis lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang menyebabkan keterlambatan ini.

Lingkungan kerja fisik yang mendukung adalah salah satu faktor yang dapat memengaruhi komitmen afektif karyawan. Ini karena faktor yang paling diperhatikan oleh karyawan tentang lingkungan kerja mereka, yang dapat berdampak pada peningkatan komitmen mereka terhadap perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi, organisasi harus dapat menyediakan dimensi fisik (pewarnaan, kebersihan, tata ruang, dll.) dan dimensi nonfisik (suasana kerja, kesejahteraan karyawan, dll.) sehingga karyawan dapat bekerja dengan produktif dan bekerja sama dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan. Lingkungan kerja dapat mengikat orang-orang di dalamnya. (Fitriani et al., 2019).

Tabel 1.2 Lingkungan Kerja Fisik

No	Fasilitas	Kuantitas	Kualitas	Keterangan
1.	Ruang kerja	6	Bagus	40m ²
2.	Ac	13	Kurang	
3.	Toilet	4	Bagus	
4.	Mushola	1	Bagus	
5.	Wifi &. Lain			Tergantung kebutuhan
6.	Meja	35	Kurang	
7.	Alat tulis kantor			Tergantung kebutuhan
8.	Kursi	63	Bagus	
9.	Ruang miting	1	Bagus	
10.	Komputer	29	Bagus	
11.	Printer	7	Bagus	
12.	Box file	20	Bagus	
13.	Lapangan parkir			560m ²

Sumber : *Shopee Express Tambun Selatan*, 2025

Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kondisi Lingkungan kerja Fisik pada *Shopee Express Tambun Selatan* baik, karena dibagian-bagian pekerjaan karyawan sudah memiliki ruangan tersendiri. Dan fasilitas yang ada dikatakan bagus karena memiliki fasilitas lengkap. Akan tetapi ada beberapa karyawan yang berkerja dalam satu ruangan yang mengakibatkan banyaknya meja meja dan kursi serta dokumen yang tertumpuk didalam ruangan, dan fasilitas pendingin disetiap ruangan hanya memiliki dua pendingin saja yang mengakibatkan ruangan terasa panas dan kurang nyamannya karyawan dalam bekerja.

Secara keseluruhan, meskipun beberapa fasilitas seperti ruang kerja, toilet, mushola, dan peralatan teknologi dalam kondisi baik, terdapat beberapa area yang perlu diperbaiki, terutama kualitas AC dan jumlah meja yang tidak memadai. Penyesuaian dan peningkatan pada fasilitas yang kurang dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan produktif bagi karyawan. Evaluasi lebih lanjut terhadap kebutuhan karyawan dan penggunaan fasilitas yang ada sangat penting untuk perbaikan di masa depan.

Tabel 1.3 Data Pra Survei Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Total
1.	saya percaya bahwa perusahaan memberikan tugas yang menarik.	5 (33%)	6 (40%)	4 (27%)	15 (100%)
2.	Saya selalu terlibat dan bertentangan oleh tugas-tugas yang diberikan perusahaan.	6 (40%)	5 (33%)	4 (27%)	15 (100%)
3.	Saya yakin bahwa perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk belajar terkait pekerjaan.	5 (33%)	5 (33%)	5 (33%)	15 (100%)
4.	Saya memiliki kesempatan untuk berkembang secara profesional ditempat saya bekerja.	3 (20%)	4 (27%)	8 (53%)	15 (100%)
5.	Saya yakin bahwa perusahaan memberikan gaji yang sebanding dengan beban kerja saya.	8 (53%)	5 (33%)	2 (13%)	15 (100%)

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan di *Shopee Express Tambun Selatan* mengenai kepuasan kerja, Hanya 33% karyawan yang setuju bahwa perusahaan memberikan tugas yang menarik, sementara 40% kurang setuju dan 27% tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa

kurang puas dengan jenis tugas yang diberikan, yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Sebanyak 40% karyawan setuju bahwa mereka selalu terlibat dan bertentangan dengan tugas yang diberikan, sementara 33% kurang setuju dan 27% tidak setuju. Meskipun ada keterlibatan, masih ada ketidakpuasan yang signifikan, yang menunjukkan bahwa perusahaan mungkin perlu meningkatkan cara tugas disampaikan atau dikelola. Mengenai kesempatan untuk belajar terkait pekerjaan menunjukkan hasil yang seimbang, dengan 33% setuju, 33% kurang setuju, dan 33% tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa ada ketidakpastian di antara karyawan mengenai peluang pengembangan diri, yang dapat menjadi area untuk perbaikan. Hanya 20% karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki kesempatan untuk berkembang secara profesional, sementara 27% kurang setuju dan 53% tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa tidak ada cukup peluang untuk pengembangan karir, yang dapat berdampak negatif pada retensi karyawan dan motivasi. Sebanyak 53% karyawan setuju bahwa perusahaan memberikan gaji yang sebanding dengan beban kerja mereka, sementara 33% kurang setuju dan 13% tidak setuju. Ini adalah aspek positif, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa dihargai secara finansial, meskipun masih ada sebagian yang merasa tidak puas.

Secara keseluruhan, fenomena yang muncul dari data ini menunjukkan adanya ketidakpuasan di beberapa area penting dalam lingkungan kerja, terutama terkait dengan tugas yang menarik, kesempatan untuk berkembang secara profesional, dan ketidakpastian mengenai peluang belajar. Meskipun ada

persepsi positif mengenai kompensasi, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan dalam hal pengembangan karir dan pengelolaan tugas untuk meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan. Upaya untuk meningkatkan komunikasi dan memberikan lebih banyak kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam pengembangan diri dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

Faktor kepuasan kerja, termasuk komitmen afektif dan perilaku inovatif, diduga mampu memperkuat atau memperlemah pencapaian tingkat kerja. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka dapat mendorong peningkatan komitmen, yang pada gilirannya akan mempengaruhi perilaku mereka dalam melakukan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja (Nurpratama & Yudianto, 2022).

Tabel 1.4 Data Turnover Karyawan Shopee Express

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah karyawan yang keluar	Jumlah karyawan yang masuk	Jumlah karyawan akhir tahun
2021	110	5	5	110
2022	100	4	2	98
2023	93	8	1	86

Sumber : Shopee Express Tambun Selatan, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, diketahui bahwa telah terjadi penurunan karyawan yaitu pada tahun 2023 yaitu berjumlah 86 karyawan. Dimana sebelumnya yaitu pada tahun 2022 karyawan berjumlah 98 orang. adanya

penurunan jumlah karyawan yang signifikan dari tahun ke tahun, dengan tingkat pergantian karyawan yang meningkat. Perusahaan perlu melakukan analisis mendalam untuk memahami penyebab di balik penurunan ini dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan retensi karyawan, seperti memperbaiki lingkungan kerja, memberikan peluang pengembangan, dan meningkatkan komunikasi dengan karyawan. Upaya ini penting untuk menciptakan stabilitas dan keberlanjutan dalam tenaga kerja perusahaan. Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Pada Karyawan *Shopee Express* Tambun Selatan”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap komitmen afektif pada karyawan *shopee express* tambun selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap komitmen afektif pada karyawan *shopee express* tambun selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif pada karyawan *shopee express* tambun selatan?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh fleksibilitas kerja terhadap komitmen afektif pada karyawan *Shopee Express* Tambun Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Komitmen Afektif pada Karyawan *Shopee Express* Tambun Selatan?

2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Komitmen Afektif pada karyawan *Shopee Express* Tambun Selatan?
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif pada Karyawan *Shopee Express* Tambun Selatan?
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan *Shopee Express* Tambun Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Instansi

Penelitian ini dimaksudkan memberi bahan evaluasi dan pertimbangan untuk pemimpin instansi khususnya pada bidang sumber daya manusia bagi pimpinan *Shopee Express* Tambun Selatan mengenai Fleksibilitas Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja sehingga dapat meningkatkan Komitmen Afektif antara Karyawan dan para atasan.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian referensi bagi mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dan juga diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).ini diharapkan sebagai bahan informasi bagi para pembaca dan juga sebagai bahan

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi komitmen afektif. Serta dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Secara garis besar, untuk lebih memahami dengan jelas materi-materi yang disajikan pada lain skripsi ini penulis membuat sistematika menjadi beberapa sub-bab dengan pembahasan antara:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang konsep dan teori yang mendasari topik penelitian yaitu tentang teori fleksibilitas kerja, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan komitmen afektif berupa pengertian dan definisi dari kutipan buku dan jurnal

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini mencakup metode – metode yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam

metode penelitian ini adalah menyebarkan kuesioner kepada karyawan *Shopee Express* berdasarkan variabel Fleksibilitas Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif. selain itu, dilakukan observasi dan studi pustaka untuk mendapatkan data. Populasi pada penelitian ini sebanyak 100 orang dengan pengolahan data menggunakan alat analisis *SmartPLS* versi 4.0.

BAB IV : Bab ini berisikan tentang gambaran umum organisasi, lokasi, pengujian data, pengujian hipotesis dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V : Bab ini berisikan tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan memberikan saran kepada pihak-pihak tertuju.