

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi membutuhkan tenaga kerja yang berkompeten dalam menjalankan tugas dan tanggung-jawab, tenaga kerja yang berdedikasi tinggi kepada perusahaan, mempunyai moral yang baik, loyal dan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Peranan Sumber Daya Manusia sangat dituntut dalam menjalankan tugas dibidang masing-masing tempat mereka bekerja, mereka di tuntut untuk lebih ulet, mempunyai keterampilan untuk menuju kepada suatu efisiensi menuju dan mencapai tujuan perusahaan atau sebuah institusi. Sumber daya manusia merupakan faktor pendukung organisasi yang penting, karena dengan kreatifitas, bakat, kinerja, dan motivasi yang dimilikinya. Maka faktor ini berperan sebagai aset strategis dalam menciptakan keunggulan bersaing secara berkelanjutan bagi sebuah organisasi. SDM yang professional demikian pula dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan dan juga dapat membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan atau visi dan misi perusahaan.¹

¹Eka Rahayu, "Etos Kerja Karyawan pada Salon Wanita Vivi dan Spa Banda Aceh Menurut Perspektif Islam" Skripsi Tidak Diterbitkan, (2020), h.1-122

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adakah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi hal yang penting, oleh karena hal itu menjadi tugas dan tanggung-jawab manajemen untuk mengelola SDM-nya. Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik mampu mengelolah sumber daya manusianya dengan baik agar dapat membantu perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membentuk terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Untuk melihat SDM yang berkualitas tentunya harus dilihat dengan Kinerjanya. Kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama satu tahun atau periode tertentu yang membandingkan dengan standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati pihak manajemen dan karyawan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.²

Masalah sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuhan bagi suatu organisasi

² Ma'ruf Abdullah, Manajemen Bisnis Syariah, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2019), h.260.

atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Salah satu pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yaitu adanya sistem penilaian terhadap kinerja yang disebut dengan penilaian kinerja. Penilaian tersebut adalah suatu proses penilaian yang sistematis yang terarah dan terpadu dalam menilai keseluruhan unsur-unsur yang dimiliki oleh karyawan sebagai pekerja yang produktif. Penilaian ini bertujuan untuk menilai secara menyeluruh terhadap pelaksanaan pekerjaan serta perilaku kerja karyawan yang berada dalam organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang telah dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya dan apabila terjadi suatu kesalahan atau penyimpangan maka pekerjaan tersebut dapat segera diperbaiki dan ditindaklanjuti sesuai dengan peraturan.³

Dalam beberapa dekade terakhir, pasar tenaga kerja global dan domestik terus mengalami peningkatan fleksibilitas. Salah satu bentuknya adalah semakin maraknya jenis dan skema pekerjaan berbasis kontrak jangka pendek,

³ Ma'ruf Abdullah, Manajemen Bisnis Syariah, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2019), h.260.

pekerja lepas (*freelancer*) yang diupah per pekerjaan sesuai permintaan (*on-demand*), kegiatan magang, *outsourcing* (alih daya), berjualan secara daring, dan lain-lain. Menguatnya penggunaan teknologi informasi dalam bisnis atau yang dikenal dengan “disrupsi” semakin meningkatkan derajat fleksibilitas ini. Disrupsi tidak hanya menggantikan pekerjaan klerikal oleh robot, tetapi juga memunculkan pekerjaan yang bisa dilakukan secara jarak jauh (*remote*). Kesemua ini kemudian melahirkan fenomena *gig economy*. Dilansir dari BBC News, *gig economy* merupakan pasar tenaga kerja yang identik dengan karyawan kontrak jangka pendek atau pekerja lepas (*freelancer*). International Labour Organization (ILO) mencirikan fenomena *gig economy* sebagai kerja yang *precarious* (rentan), merujuk pada pekerjaan yang umumnya dibayar murah, rentan, dan tidak terlindungi terutama secara regulative. Pola *gig economy* memiliki beberapa ciri, yakni dipecah-pecahnya pekerjaan berdasarkan unit pekerjaan sehingga melahirkan “fragmentasi pekerjaan”. Tipe ekonomi ini ditopang oleh para pekerja lepas tanpa kewajiban bagi pemberi kerja untuk memberikan jaminan-jaminan sebagaimana dipahami dalam konsep kerja yang klasik dan diikat oleh derajat fleksibilitas tenaga kerja yang tinggi.

Freelance adalah pekerjaan lepas yang bekerja tanpa terikat kontrak pada perusahaan dalam jangka waktu yang

panjang. Pekerja lepas atau freelancer dapat bekerja dimanapun dan kapanpun tanpa terikat jam kerja harian. Disatu sisi, pekerja lepas merupakan karyawan karena mereka hampir selalu dipekerjakan oleh perusahaan untuk bekerja dalam periode yang tidak menjual selain pengetahuan profesional yang tidak berwujud. Kesepakatan yang biasa terjadi pada kedua belah pihak antara pemberi pekerjaan (*Project Owner*) dan pekerja lepas (*Freelancer*) membutuhkan rasa kepercayaan yang tinggi.

Setiap perusahaan tidak terkecuali marketplace shopee agar mampu mengelola keuangan dengan benar, maka setiap orang perlu melakukan pengelolaan keuangan yang mencakup uang masuk dan uang keluar. Berdasarkan hal tersebut, membuktikan bahwa pengelolaan keuangan merupakan hal penting dilakukan seseorang agar dapat mengetahui seluruh pemasukan dan pengeluaran.⁴

PT Shopee International Indonesia merupakan anak perusahaan dari SEA Group yang dulu dikenal dengan nama Garena. Didirikan pada tahun 2019, SEA Group berkantor pusat di Singapura. Shopee, yang bergerak di industri *e-commerce* dipimpin oleh Chris Feng, salah satu mantan pegiat Rocket Internet yang pernah mengepalai Zalora dan Lazada. Shopee tidak hanya ada di Indonesia, melainkan

⁴ Romi Adetyo Setiawan, dkk. Implementasi Aplikasi “Money Manager” Dalam Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Berdikari. *Community Engagement & Emergence Journal* Volume 5 Nomor 1, Tahun 2024

memiliki jangkauan yang luas seperti di beberapa negara seperti, Malaysia, Thailand, Vietnam, Filipina, Taiwan, China, hingga Brazil. Shopee memiliki beberapa akses untuk berjualan atau berbelanja yaitu dapat melalui *website* dengan mengakses <https://shopee.co.id/> melalui internet, juga melalui aplikasinya dengan cara mengunduh melalui Apps Store atau Play Store.⁵

Shopee awalnya merupakan perusahaan yang mengambil pasar *customerto customer* atau C2C dan mulai mengalami peralihan menjadi *business to customer* sejak meluncurkan Shopee Mall pada tahun 2017 dan bertindak sebagai platform toko *online* bagi toko atau distributor resmi. Shopee dalam memberikan dukungan logistik untuk penggunaanya tidak hanya berhubungan dengan 70 layanan kurir di seluruh dunia tapi juga berhubungan dengan beberapa penyedia layanan jasa transportasi *online*. Bahkan, mulai tahun 2020 Shopee memiliki jasa pengiriman Shopee khusus untuk beberapa penjual terpilih yang akan langsung diatur oleh tim Shopee Express. Shopee memiliki logo berwarna oranye yang dapat diartikan sebagai warna yang hangat, mempunyai daya tarik, dan mampu meningkatkan daya minat pembeli. Shopee menggunakan gambar keranjang yang dapat diartikan sebagai keranjang belanjaan dan huruf 'S' adalah simbol dari Shopee itu sendiri.

⁵ Wikipedia. *Shopee*, diakses dari website www.wikipedia.com.

Dalam jurnal nasional hasil uji hipotesis secara ekonometri menunjukkan bahwa adanya tenaga freelance sangat menunjang omset penjualan kedai kopi Yellow Jack⁶. Perusahaan catering yang memakai tenaga freelance dari segi biaya dirasakan lebih efisien karena membebaskan tanggungjawab pada jangka panjang. Komponen-komponen yang harus dimiliki pada freelance dalam usaha catering yaitu pengetahuan, produktif, sikap dan motivasi. Menggunakan tenaga freelance untuk meningkatkan usaha catering lebih menguntungkan dari pada menggunakan tenaga kerja tetap, karena di usaha catering selalu meningkat setiap harinya, maka dari itu dibutuhkan tenaga freelance yang jelas sangat membantu orderan dalam jumlah yang besar⁷. Adapun berbagai manfaat yang bisa didapatkan oleh perusahaan ketika menggunakan para pekerja lepas (*freelancer*) ini antara lain ialah efisiensi biaya, masukan berupa ide-ide segar, profesionalitas, fleksibilitas dalam waktu kerja, serta pelayanan optimal.⁸ Kinerja karyawan

⁶ Bima Aditya Firmansyah. *Kinerja Karyawan Freelance Untuk Meningkatkan Penjualan di Kedai Kopi*. Jurnal Nasional Pesantren Hamfara Yogyakarta Volume I, Nomor 1, Januari-Maret, Tahun 2023, Hal. 19-23

⁷ Fatimah Khoirunnisa. *Penggunaan tenaga freelance untuk meningkatkan usaha catering*. Jurnal Pesantren Hamfara Yogyakarta Volume 2, Nomor 2, Bulan April-Juli, Tahun 2023, Hal. 24-28

⁸ Mustofa. *Pekerja Lepas (Freelancer) Dalam Dunia Bisnis*. Jurnal Mozaik Vol. X Edisi 1. E-ISSN: 2614-8390 P-ISSN: 1858-1269 Juli 2018

Mercure Bali Harvestland Kuta Badung, artinya semakin baik kompensasi maka kinerja karyawan akan meningkat.⁹

Dalam jurnal internasional *The findings support the need for managers to use positive leadership to manage human resources*. This paper contributes to the advancement of the knowledge of employee job performance through the identification of the combinations of conditions that can lead to the presence or absence of this important organizational outcome. Directions for future studies are commented on at the end of the paper.¹⁰ The elements that impact employee performance are work pressure, communication, workload, and attitudes that contribute to work pressure, followed by the provision of Compensation that is not as expected by employees following working hours and employee guarantees. At the same time, efforts must make to improve performance, specific guidance and direction, training and development, and a discipline against company rules that are expected to improve employee performance¹¹ the variables were not significant to each other. The study recommended

⁹ I Wayan Sagita. *Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mercure Bali Harvestland Kuta – Badung*. Juima : Jurnal Ilmu Manajemen p-ISSN 2337-9804 e-ISSN 2549-8843

¹⁰ M. ´Angeles L´opez-Cabarcos et al, *An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours*. Journal international of Business Research 140 (2022) 361–369

¹¹Sumarsid. *Analyze The Factors In Improving Employee Performance*. International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship p-ISSN: 2798-0138 | e-ISSN: 2798-012X Vol. 2, No. 2, August 2022

that E-Training to be implemented in Manufacturing sector for a positive impact on the employee performance by having variety of platform of E-Training.¹² There is a positive functional influence that contributes between Information Technology and employee performance; 2) There is a positive functional influence that contributes between compensation and employee performance; 3) There is a positive functional influence that contributes between Information Technology and Compensation together on Employee Performance.¹³

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, terdapat permasalahan yang dihadapi oleh karyawan freelance yaitu Distribution Center Shopee merasa tidak semangat dalam bekerja, sering menunda pekerjaan, interaksi dan komunikasi yang kurang.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti ingin meneliti tentang: “Standar Kinerja Karyawan Freelance Dalam Meningkatkan Usaha Perusahaan (Studi Kasus pada Distribution Center Shopee Perwakilan Bengkulu Menurut Ekonomi Islam)”.

¹² Fadhilah Ismail. *The Effect of E-training Towards Employee Performance. International. Research in Management of Technology and Business* Vol. 3 No. 1 (2022) 207–218 © Universiti Tun Hussein Onn Malaysia Publisher's Office

¹³ Rocky Marco Ngantung. *The influence of information technology and compensation on the employees performance of the regional revenue and financial management agency. International Communication. Technium Social Sciences Journal* Vol. 59, 23-39, July, 2024 ISSN: 2668-7798 www.techniumscience.com

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana standar kinerja karyawan freelance dalam meningkatkan usaha Distribution center Shopee Bengkulu?
2. Bagaimana standar kinerja karyawan freelance dalam meningkatkan usaha Distribution center Shopee Bengkulu Menurut Ekonomi Islam?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui standar kinerja karyawan freelance dalam meningkatkan usaha Distribution center Shopee Bengkulu
2. Untuk mengetahui standar kinerja karyawan freelance dalam meningkatkan usaha Distribution center Shopee Bengkulu Menurut Ekonomi Islam

D. Batasan Masalah

Luasnya latar belakang permasalahan, peneliti merasa perlu untuk membatasi permasalahan penelitian. Penelitian ini dibatasi pada standar kinerja karyawan freelance distribution center Shopee Bengkulu.

E. Kegunaan Penelitian

1. Untuk Akademik, diharapkan memberikan khasanah perpustakaan dan tambahan referensi bagi pembaca.
2. Untuk Karyawan, dapat menjadi bahan pertimbangan karyawan dalam menentukan kinerja karyawan.

F. Penelitian Terdahulu

Romi Adetyo Setiawan dan Febi Vernanda. Tinjauan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan dalam Konteks Ekonomi Islam: Studi Kasus pada Café Corner Bengkulu. Penelitian ini bertujuan untuk memahami efektifitas sistem pengawasan di Café Corner Bengkulu dalam perspektif Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadis. Metode Penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif dengan menggunakan penelitian lapangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengawasan oleh pimpinan di Cafe ini telah sesuai dengan prinsip-prinsip pengawasan Islam. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator pengawasan Islami yang telah diterapkan, yaitu pemilik usaha secara konsisten memberikan bonus kepada karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi, sehingga memotivasi karyawan lainnya untuk menjaga standar kinerja yang baik. Selain itu, proses pengawan juga melibatkan beragam metode, termasuk penggunaan kamera CCTV, komunikasi via telepon, dan pertemuan evaluasi secara rutin. Dapat disimpulkan bahwa, Cafe Corner Bengkulu telah

menerapkan sistem pengawasan berbasis Islam, dimana pemimpinnya mencontohkan prinsip-prinsip pengawasan Islam. Temuan pada penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan wawasan mengenai praktik pengawasan yang juga mungkin bisa diterapkan pada konteks lainnya¹⁴

Debby Arisandi, tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui perilaku dan dampak negatif apa saja yang terjadi pada karyawan muslim yang terdampak Covid-19 di Bengkulu Utara. Jenis penelitian adalah Kualitatif Deskriptif dengan melakukan penelitian lapangan. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mendapatkan bahwa: 1) Perilaku karyawan muslim memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan mereka bagi mereka sangat penting seorang karyawan memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan, karyawan masih amanah, disiplin, berpikir positif, empati dan profesional. 2) Perilaku karyawan muslim yang terdampak Covid-19 adalah inovatif yaitu menciptakan ide baru untuk pengembangan pekerjaan yang dimiliki. Covid ini memang memberikan dampak bagi karyawan, karyawan menampilkan solusi yang belum pernah ditampilkan orang

¹⁴ Romi Adetyo Setiawan dan Febi Vernanda (2022). “Tinjauan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan dalam Konteks Ekonomi Islam: Studi Kasus pada Café Corner Bengkulu”. p-ISSN : 2089-7413 and e-ISSN : 2722-7804

lain dalam mengatasi masalah ini seperti mencari pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.¹⁵

Penelitian oleh Vivi Wahyu Adiyanti (2020) dengan judul Analisis Implementasi Pengawasan Pada UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus UD Sukari Dana Abadi Cabang Babadan Ponorogo). Dari latar belakang tersebut peneliti menggunakan dua rumusan masalah dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Jenis penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian lapangan (field research). Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan metode deduktif, yaitu diawali dengan pernyataan umum dan diakhiri dengan kesimpulan yang khusus. Berdasarkan hasil penelitian dilapangan, dapat disimpulkan menjadi dua bagian:

1. Manajemen pengawasan yang diterapkan menggunakan jenis pengawasan preventif dan pengawasan represif dengan metode pengawasan langsung dan tidak langsung, Namun, kesalahan-kesalahan dalam produksi terus berlanjut. Hal itu terjadi karena seorang mandor teledor dalam mengawasi pelaksanaan pekerjaan dan

¹⁵Debby Arisandi, "Analisis Perilaku Karyawan Muslim Di Bengkulu Utara Yang Terdampak Covid-19", Jurnal Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis Volume 10 Nomor 01 Juni 2021 Issn 1978-8754 (2021), 12

sikap mandor yang kurang tegas dalam menegur karyawan yang melakukan kesalahan saat produksi.

2. Peningkatan kinerja karyawan sudah bagus dan terus meningkat jika dilihat dari segi kualitas dan kuantitas hasil produksi. Akan tetapi, keteledoran mandor dalam melakukan penyortiran sapu, mengakibatkan beberapa sapu rusak setelah sampai tahap finishing. Sehingga sapu harus dikerjakan ulang dan hal itu sangat membuang tenaga, waktu, dan biaya.¹⁶

Mardiah Harahap, Analisis Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru.¹⁷ Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif, yaitu suatu metode yang menggambarkan dan menjelaskan hasil di lapangan dalam bentuk kata-kata antar kalimat yang kemudian di tarik kesimpulan dari gambaran tersebut. Berdasarkan hasil wawancara (interview) dan observasi di lapangan yang kemudian di analisa penelitian ini

¹⁶ Vivi Wahyu Adiyanti, "Analisis Implementasi Pengawasan Pada UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus UD Sukari Dana Abadi Cabang Babadan Ponorogo)," Skripsi (IAIN Ponorogo 2020), h 8.

¹⁷MARDIAH HARAHAP. *Analisis Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2022), h. 1

mendapatkan kesimpulan yaitu Pengawasan di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Pekanbaru yaitu pengawasan dari dalam organisasi yaitu dengan tipe pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan tujuannya untuk mengawasi pekerjaan mereka agar pekerjaan dilaksanakan sebagaimana mestinya dan dilakukan pelaksanaan pengawasan oleh Sekretaris untuk mengetahui dan dapat mencegah adanya kesalahan atau penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan. Maka akan lebih mudah usaha untuk dilakukan tindakan perbaikan maka diharapkan kesalahan yang sama tidak terulang kembali.¹⁸

Peneitian dari Bima Aditya dengan judul Kinerja Karyawan Freelance Untuk Meningkatkan Penjualan di Kedai Kopi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pegawai freelance terhadap penjualan kedai kopi Yellow Jack secara eksplisit dan implisit. Data yang didapatkan melalui omset penjualan sebelum adanya pegawai freelance dengan sesudah adanya pegawai freelance. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah perbandingan dan ekonometri. Hasil uji hipotesis secara ekonometri menunjukkan bahwa adanya tenaga freelance sangat menunjang omset penjualan kedai kopi Yellow Jack. Diharapkan dalam penelitian ini kedai kopi Banda Aceh

¹⁸ Mardiah Harahap, "Analisis Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru," Skripsi (Riau, UIN Suska Riau 2022),5.

harus lebih mempunyai perhatian pada karyawan-karyawannya dalam hal ini yaitu barista untuk membangun semangat dalam bekerja sehingga bisa memotivasi mereka dan bisa meningkatkan kinerja yang berujung pada peningkatan omset penjualan kedai kopi tersebut.

Penelitian dari M. ´Angeles L´opez-Cabarcos et al. Studi ini meneliti bagaimana gabungan efek faktor lingkungan kerja dan perilaku kepemimpinan mengarah pada ada (atau tidaknya) kinerja pekerjaan karyawan industri dengan menerapkan analisis komparatif kualitatif fuzzy-set (fsQCA). Sampel yang terdiri dari diade supervisor-bawahan digunakan untuk menguji proposisi studi ini. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel yang paling penting adalah kepemimpinan transformasional dan dukungan sosial. Pemberdayaan karyawan dan signifikansi tugas tampaknya memainkan peran sekunder dalam mengarah pada kinerja pekerjaan karyawan. Temuan ini mendukung perlunya manajer untuk menggunakan kepemimpinan positif untuk mengelola sumber daya manusia. Makalah ini berkontribusi pada kemajuan pengetahuan tentang kinerja pekerjaan karyawan melalui identifikasi kombinasi kondisi yang dapat menyebabkan ada atau tidaknya hasil organisasi yang

penting ini. Arah untuk studi masa depan dikomentari di akhir.¹⁹

Penelitian dari Sumarsid dengan judul *Analyze The Factors In Improving Employee Performance*. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor terpenting dalam kemajuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan dapat didukung oleh sumber daya manusia atau pengembangan karyawan. Perkembangan baru dalam sumber daya manusia ini hampir pasti akan mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki faktor-faktor yang berperan dalam peningkatan kinerja karyawan. Penelitian kualitatif ini menggunakan pendekatan studi kasus berdasarkan fenomena, gejala, fakta, atau informasi sosial. Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian kualitatif didasarkan pada filsafat setelah positivisme, yang digunakan untuk meneliti kondisi alamiah objek, di mana peneliti adalah instrumen utama, sumber sampling dari sumber data, dan analisis data bersifat induktif atau kualitatif. Selain itu, temuan penelitian kualitatif menekankan konsep generalisasi. Temuan menunjukkan bahwa unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tekanan kerja, komunikasi, beban kerja, dan sikap yang berkontribusi terhadap tekanan kerja, diikuti oleh pemberian Kompensasi

¹⁹ M. ´Angeles L´opez-Cabarcos et al, *An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours*. Journal international of Business Research 140 (2022) 361–369

yang tidak seperti yang diharapkan oleh karyawan sesuai dengan jam kerja dan jaminan karyawan. Pada saat yang sama, upaya peningkatan kinerja harus dilakukan, bimbingan dan arahan yang spesifik, pelatihan dan pengembangan, serta disiplin terhadap peraturan perusahaan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.²⁰

Berdasarkan semua penelitian terdahulu di atas, maka persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama membahas tentang kinerja karyawan. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian dilakukan di tempat, waktu, permasalahan, teori yang berbeda.

G. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian lapangan (field Research) adalah jenis penelitian yang mempelajari fenomena dalam lingkungannya yang alamiah. Untuk itu, data primernya adalah data yang berasal dari lapangan.²¹

Jenis penelitian adalah penelitian lapangan (*field*

²⁰Sumarsid. *Analyze The Factors In Improving Employee Performance*. International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship p-ISSN: 2798-0138 | e-ISSN: 2798-012X Vol. 2, No. 2, August 2022

²¹ Afifuddin dan Beni Ahmad. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia, 2019), h. 45

research) yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui standar kinerja karyawan freelance dalam meningkatkan usaha Distribution center Shopee Bengkulu Menurut Ekonomi Islam.

b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode deskriptif adalah metode yang dilakukan untuk menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya²². Dalam penelitian ini metode deskriptif digunakan untuk memperoleh deskripsi standar kinerja karyawan freelance dalam meningkatkan usaha Distribution center Shopee Bengkulu Menurut Ekonomi Islam.

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

a. Waktu

Waktu penelitian dimulai dari bulan November 2023 sampai dengan selesai.

b. Lokasi

Penelitian ini dilakukan di Distribution center Shopee Bengkulu.

²²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm.3.

3. Informan Penelitian

Subjek penelitian adalah benda, hal, atau orang tempat data untuk variabel yang dipermasalahkan.²³ Penelitian ini bersifat kualitatif, maka diperlukan subjek penelitian. Dalam penelitian ini yang dimaksud adalah standar kinerja karyawan freelance dalam meningkatkan usaha Distribution center Shopee Bengkulu Menurut Ekonomi Islam. Adapun informan dalam penelitian ini berjumlah 10 orang karyawan freelance usaha Distribution center Shopee Bengkulu. Berikut adalah tabel informan peneliti:

Tabel 3.1 Informan Peneliti

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia
1	Zora Meidianda	Laki-laki	22
2	Jabat	Laki-laki	26
3	Yudha	Laki-laki	22
4	Wahyu Nurahman	Laki-laki	22
5	Angga	Laki-laki	18
6	Raditya Pratama	Laki-laki	17
7	Maulana Japar	Laki-laki	19
8	Febriantoni	Laki-laki	23
9	Muhammad Artanidi	Laki-laki	22
10	Pezi Rota Putra	Laki-laki	21

²³Hamidi. *Metode Penelitian Kualitatif*. (Malang: UMM Press, 2018), h. 12

4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun data dalam penelitian ini terbagi ke dalam dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder.²⁴

a. Sumber Primer

Sumber primer adalah sumber data langsung memberikan data kepada pengumpulan data, dalam bentuk dokumentasi atau data-data tertulis.²⁵ Yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini karyawan freelance usaha Distribution center Shopee Bengkulu.

b. Sekunder

Sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data seperti dokumen, buku, jurnal, brosur dan sumber tertulis lainnya.²⁶ Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan, yaitu:

²⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm.3.

²⁵ Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018), h. 120

²⁶Andi Prastowo. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2018), h.443

c. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian.²⁷ Dalam observasi data penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap karyawan freelance usaha Distribution center Shopee Bengkulu

d. Wawancara

Sebagai pelengkap penulis melakukan upaya menghimpun data dengan cara bertanya kepada informan. Adapun bentuk yang digunakan ialah bentuk wawancara terstruktur dengannya jawab secara lisan dengan berpedoman pada pedoman wawancara yang telah dipersiapkan sebelumnya. Sehingga memperoleh jawaban yang penulis inginkan dari pihak Distribution center Shopee Bengkulu. Berikut adalah tabel kisi-kisi wawancara:

Tabel 4.1 Kisi-kisi Wawancara

No.	Variabel	Indikator
1	Kinerja Karyawan	a. Kuantitas Kerja
		b. Kualitas Kerja
		c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

²⁷ Iskandar. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: GP Press, 2018), h. 330

e. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan kumpulan data verbal yang berbentuk tulisan. Metode ini adalah mencari data mengenai hal-hal dan bentuk catatan, transkrip, buku, majalah, skripsi dan sebagainya. Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan yaitu mendeskripsikan data yang diperoleh di lapangan yang telah penulis kumpulkan selanjutnya dianalisa dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Analisis data dilakukan dengan teknik sebagai berikut yaitu reduksi data, proses mendata semua hasil penelitian baik dari observasi maupun dari hasil wawancara serta data akan diuraikan sesuai dengan rumusan masalah. Kemudian melakukan editing yaitu meneliti dan memperbaiki kembali data yang diperoleh untuk menjamin apakah data sudah dipertanggungjawabkan sesuai dengan realita. Setelah itu melakukan penarikan kesimpulan dari pernyataan umum ke pernyataan khusus dengan menggunakan metode deduktif.

Penarikan Kesimpulan analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan

awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.²⁸ Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kredibel.

H. Sistematika Penulisan

Pada dasarnya sistematika adalah gambaran-gambaran umum dari keseluruhan isi penulisan ini, sehingga mudah dicari hubungan antara satu pembahasan dengan pembahasan yang lain (teratur menurut sistem, sistem adalah suatu cara atau metode yang disusun secara teratur). Skripsi ini terdiri dari lima bab, dimana masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab yang disesuaikan dengan kebutuhan jangkauan penulisan dan pembahasan bab yang dimaksudkan. Berikut ini garis besar atau sistematika dari penulisan ini, yaitu :

Bab I Pendahuluan, berisikan latar belakang masalah yang menjadikan alasan penelitian dalam melakukan rangkaian penelitian. Setelah itu ditetapkan rumusan masalah sebagai pedoman dan fokus penelitian, tujuan penelitian untuk menjelaskan tujuan dari melakukan penelitian ini,

²⁸ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D, (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm.3.

manfaat penelitian, penelitian terdahulu dilakukan untuk menghindari plagiat, atau duplikasi terhadap penelitian serupa yang dilakukan, kemudian metode penelitian yang berisikan jenis penelitian, lokasi penelitian sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data, terakhir sistematika penulisan.

Bab II yaitu landasan teori. Dalam bab ini dijelaskan teori-teori tentang Penilaian Kerja Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan .

Bab III yaitu berisikan gambaran umum objek yang diteliti seperti sejarah, visi dan misi serta produk dan jasa, mekanisme operasional, struktur organisasi.

BAB IV Hasil penelitian dan Pembahasan pada Standar kinerja karyawan Freelance dalam meningkatkan usaha perusahaan (Studi kasus pada *Distribution Center* Shopee perwakilan Bengkulu menurut Ekonomi Islam)

BAB V yaitu bagian penutup yang di dalamnya terdapat kesimpulan dari pembahasan yang dilakukan serta saran-saran yang bersifat praktis dan membangun.