



Pengaruh Gaji, Fasilitas, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Shopee Xpress DC Surabaya)

Muzabir Muhammad^{1*}, Salman Alfari², Rifqi Dhiyaul Rahman³, Nindya Kartika
Kusmayati⁴

¹⁻⁴Manajemen, STIE Mahardhika Surabaya, Indonesia

Alamat: Jl. Wisata Menanggal No.42 Dukuh Menanggal Kec. Gayungan koya Surabaya

Korespondensi penulis: muhammadmuzabir@email.com*

Abstract. *This study aims to examine how salary, facilities and work motivation affect employee performance. . Shopee Xpress Distribution Center (DC) Surabaya. This study adopts a survey approach through quantitative methods. A total of 57 respondents were selected using a purposive sampling technique with certain criteria. The research tool being used is a closed questionnaire with a Likert scale and consists of 57 statements, covering four main variables: salary, facilities, work motivation and employee performance. Information obtained from the analysis using multiple linear regression. The study findings show that simultaneously, salary, facilities, and work motivation have a significant influence on employee performance. But partially, only salary shows a significant influence on performance, while facilities and work motivation do not have a significant influence. The coefficient of determination R^2 of 0.219 indicates that the three independent variables explain 21.9% of the variability in employee performance, while other factors outside this study affect the rest. This finding emphasizes that good compensation system management is very important to improve employee performance. in a logistics organization like Shopee Xpress*

Keywords: *Employee Performance; Facilities; Salary; Work Motivation*

Abstrak. Studi ini memiliki tujuan untuk mengkaji bagaimana gaji, fasilitas dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. . Shopee Xpress Distribution Center (DC) Surabaya. Penelitian ini mengadopsi pendekatan survei melalui metode kuantitatif. Sebanyak 57 orang responden ini di pilih menggunakan cara teknik purposive sampling dengan kriteria tertentu. Alat penelitian yang sedang digunakan adalah kuesioner tertutup yang memiliki skala Likert dan terdiri atas 57 pernyataan, mencakup empat variabel utama: gaji, fasilitas, motivasi kerja dan kinerja karyawan Informasi yang diperoleh hasil analisis dengan menggunakan regresi linear ganda. Temuan studi menunjukkan bahwa secara bersamaan, gaji, fasilitas, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan kepada kinerja karyawan. Tapi secara parsial, hanya gaji yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan fasilitas dan motivasi kerja tidak memberikan pengaruh signifikan. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,219 menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut menjelaskan 21,9% variabilitas dalam kinerja karyawan, Sementara itu, faktor lain di luar penelitian ini mempengaruhi sisanya. Temuan ini menekankan bahwa pengelolaan sistem kompensasi yang baik sangat penting buat meningkatkan kinerja karyawan. dalam organisasi logistik seperti Shopee Xpress

Kata kunci: Fasilitas; Gaji; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja

1. LATAR BELAKANG

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja yang optimal dari para karyawan dapat meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi krusial dalam manajemen sumber daya manusia.

Shopee Xpress merupakan salah satu perusahaan logistik yang mengalami pertumbuhan pesat, khususnya dalam mendukung aktivitas e-commerce di Indonesia. Di wilayah Jawa Timur, Shopee Xpress memiliki Distribution Center (DC) yang berlokasi di Surabaya sebagai pusat aktivitas pengiriman barang. Keberadaan DC ini sangat vital dalam memastikan distribusi logistik berjalan lancar dan tepat waktu. Oleh karena itu, produktivitas dan kinerja para karyawan yang bertugas di DC menjadi faktor kunci dalam menjaga kualitas layanan.

Namun demikian, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan bukanlah tugas yang mudah. Terdapat berbagai tantangan yang dihadapi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal. Beberapa faktor yang diyakini turut memengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah gaji, fasilitas kerja, dan motivasi kerja. Ketiga faktor ini memiliki peran yang saling terkait dan dapat berdampak langsung terhadap semangat serta hasil kerja karyawan.

Gaji merupakan bentuk kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Gaji yang sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan hidup dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Di sisi lain, fasilitas kerja seperti sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan dan mendukung kelancaran aktivitas operasional. Motivasi kerja, baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dorongan eksternal dari perusahaan, juga menjadi elemen penting dalam menentukan seberapa besar semangat dan komitmen individu dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menilai sejauh mana pengaruh gaji, fasilitas kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Shopee Xpress DC Surabaya. Dengan mengetahui pengaruh dari ketiga variabel tersebut, perusahaan diharapkan dapat merumuskan strategi yang lebih tepat dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja tenaga kerjanya.

2. KAJIAN TEORITIS

Gaji: Demi tercapainya tujuan, para pemimpin di berbagai lembaga harus fokus pada staf mereka dengan menawarkan gaji yang kompetitif. Hal ini karena gaji memberikan manfaat bagi kedua belah pihak, baik lembaga maupun karyawannya. Gaji yang baik tidak hanya dapat meningkatkan kinerja, tetapi juga dapat menginspirasi para pekerja untuk bekerja lebih giat. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa struktur gaji adil dan wajar. Menurut Hasibuan, Gaji merupakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja sebagai

pengakuan atas usaha mereka. Gaji yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan dalam pekerjaan serta kesetiaan karyawan. (Hasibuan and Malayu 2020)

Fasilitas Kerja: Fasilitas merujuk pada sumber daya dan infrastruktur yang disediakan oleh perusahaan untuk membantu kegiatan kerja. Mangkunegara berpendapat bahwa fasilitas yang berkualitas dapat meningkatkan kenyamanan serta efisiensi dalam bekerja. (Mangkunegara 2021) Fasilitas mengacu pada semua ruang dan barang yang digunakan karyawan, yang penting bagi pekerjaan mereka atau untuk memastikan pekerjaan berjalan lancar. Oleh karena itu, seorang karyawan tidak dapat menuntaskan tugas yang diberikan kepada mereka tanpa memiliki peralatan yang diperlukan. Dengan demikian, fasilitas kerja mencakup semua jenis sumber daya atau peralatan yang membantu dalam operasi perusahaan, sehingga memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif (Oktavia 2021)

Motivasi Kerja: Motivasi ialah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat kerja. Teori motivasi Herzberg menyebutkan bahwa faktor motivator seperti pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab dapat meningkatkan kinerja. Motivasi dalam bekerja dapat dilihat sebagai pola pikir atau perasaan yang muncul dari keyakinan internal maupun pengaruh eksternal, yang menginspirasi seseorang agar bersemangat dan berani dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Penting bagi seorang pemimpin untuk menginspirasi dan menciptakan semangat di antara para pekerja, memastikan mereka tetap bersemangat dalam menjalankan perannya, yang berujung pada kinerja dan produktivitas yang baik. Karyawan yang termotivasi akan mengerahkan upaya maksimal dalam menyelesaikan tugasnya. (Adinda, Firdaus, and Agung 2023)

Kinerja Karyawan: Kinerja pegawai ialah hasil yang didapat oleh individu saat melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban yang mereka miliki. Menurut Robbins & Judge, kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja (Robbins and Judge 2020) Kinerja karyawan didasarkan pada seberapa baik mereka memenuhi tugas dan peran mereka saat menyelesaikan tugas yang diberikan. Pencapaian tujuan kerja harus dilakukan dalam tenggat waktu yang ditetapkan tanpa melebihi waktu yang dialokasikan. Dengan cara ini, organisasi dapat mencapai tujuannya sambil menjunjung tinggi standar etika dan nilai moral. (Oktavia 2021)

Perumusan Hipotesis

Dampak harga terhadap kinerja karyawan

Penelitian sebelumnya (Ghozali 2023) menunjukkan bahwa biaya berdampak positif terhadap efektivitas karyawan. Dari landasan teori dan temuan sebelumnya, muncul hipotesis berikut:

H1: Diyakini bahwa biaya berdampak positif terhadap efektivitas staf.-Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja karyawan

Dampak Fasilitas terhadap Kinerja karyawan

Penelitian sebelumnya (Ghozali 2023) menunjukkan bahwa Fasilitas berdampak positif terhadap efektivitas karyawan. Dari landasan teori dan temuan sebelumnya, muncul hipotesis berikut:

H2: Diyakini bahwa Fasilitas berdampak positif terhadap Kinerja karyawan.

Dampak Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Penelitian sebelumnya (Ningsih, Zaki, and Hardilawati 2021) menunjukkan bahwa Motivasi berdampak positif terhadap efektivitas karyawan. Dari landasan teori dan temuan sebelumnya, muncul hipotesis berikut:

H3: Diyakini bahwa Fasilitas berdampak positif terhadap Kinerja karyawan.

Dampak Gaji, Fasilitas dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa semua variabel berdampak positif terhadap efektivitas karyawan. Dari landasan teori dan temuan sebelumnya, muncul hipotesis berikut:

H4: Diyakini bahwa Gaji, Fasilitas dan motivasi kerja berdampak positif terhadap Kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan suatu metode kuantitatif dan termasuk kedalam jenis penelitian asosiatif. Partisipan penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Shopee Xpress DC Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang penelitian ini gunakan adalah purposive sampling, yaitu dengan mengutamakan kriteria tertentu karyawan yang sudah tetap dan telah bekerja minimal 6 bulan. Jumlah sampel yang digunakan adalah 57 responden.

Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5. Terdapat 57 item pertanyaan dalam kuesioner ini yang dibagi ke dalam variabel

gaji, fasilitas, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Data dianalisis menggunakan beberapa regresi linier untuk menguji efek variabel independen. (gaji, fasilitas, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi ini menerapkan pengujian validitas, reliabilitas, regresi linear ganda, uji t, uji f dan juga koefisien determinasi untuk mengevaluasi dampak variabel gaji, fasilitas, serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Shopee Xpress DC Surabaya.

Uji Validitas

Validitas menggambarkan seberapa tepat instrumen pengukur menjalankan fungsinya. Untuk menguji alat ini digunakan rumus product moment dan dinyatakan valid apabila taraf signifikansi ,05 melebihi nilai sig.

Pernyataan	Sig. (2-tailed).	Nilai Signifikansi	Keterangan
X1.1	,001	,05	SAH
X1.2	,001	,05	SAH
X1.3	,001	,05	SAH
X1.4	,001	,05	SAH
X1.5	,001	,05	SAH
X2.1	,001	,05	SAH
X2.2	,001	,05	SAH
X2.3	,001	,05	SAH
X2.4	,001	,05	SAH
X2.5	,001	,05	SAH
X3.1	,001	,05	SAH
X3.2	,001	,05	SAH
X3.3	,001	,05	SAH
X3.4	,001	,05	SAH
X3.5	,001	,05	SAH
Y1.1	,001	,05	SAH
Y1.1	,001	,05	SAH
Y1.2	,001	,05	SAH
Y1.3	,001	,05	SAH
Y1.4	,001	,05	SAH
Y1.5	,001	,05	SAH

Uji validitas bertujuan untuk menilai seberapa tepat alat ukur dalam menilai variabel penelitian. Dari hasil pengujian, nilai signifikans yang didapat adalah ,001, yang lebih rendah dari ,05. Ini menandakan bahwa semuanya pertanyaan didalam penelitian ini dianggap valid serta cocok buat digunakan.

Uji Reliabilitas

Berikut Pengujian reliabilitas berhubungan dengan keyakinan orang terhadap alat tersebut. Jika pengujian diulang, hasilnya akan stabil. Pengujian reliabilitas ini menggunakan statistik alfa Cronbach. Jika alfa melebihi ambang batas 0,60, instrumen tersebut dianggap reliabel.

Cronbach's Alpha	N of Items
.634	20

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai Cronbacs Alpha Berdasarkan tabel yang disajikan sebelumnya, skor alpha Cronbach melampaui ambang batas minimum, yaitu 0,634 dibandingkan dengan 0,60. Hal ini menunjukkan, bahwa setiap variabel dapat dianggap reliabel.

Uji Regresi Linear Berganda

Tujuan dari uji ini ialah untuk mengetahui hubungan atau dampak antara suatu variabel yang bersifat independen dan yang bersifat dependen.

Coefficients ^a					
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	19,473	1,733		11,239	,000
Gaji	,137	,036	,467	3,833	,000
Fasilitas	,012	,048	,031	,251	,803
Motivasi	-,019	,056	-,042	-,346	,731

$$y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_1 x_3$$

$$= 19.473 + ,137x_1 + ,012x_2 - ,019 x_3 + e$$

Berdasarkan temuan beberapa analisis regresi linier, kami sampai pada persamaan regresi ini:

- Nilai 19,473 merupakan titik tetap atau kondisi ketika variabel kinerja karyawan (y) tidak dipengaruhi oleh faktor lain, khususnya gaji (x1), fasilitas (x2), dan motivasi (x3). Jika tidak ada variabel independen, variabel kinerja karyawan tetap tidak berubah.
- Koefisien regresi b1 (nilai untuk x1) adalah 0,137, yang menandakan bahwa variabel gaji berdampak Positif tentang kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa untuk setiap kenaikan satu unit variabel gaji, kinerja karyawan akan meningkat bernilai 0,137, dengan anggapan bahwasannya variabel lain juga tidak terlibat dalam penelitian ini.
- Koefisien regresi b2 (nilai untuk x2) adalah 0,012, yang menandakan bahwa variabel fasilitas berdampak positif kepada kinerja karyawan. Hal ini menyiratkan bahwa untuk

setiap kenaikan satu unit variabel fasilitas, kinerja karyawan akan meningkat bernilai 0,012, dengan anggapan bahwasannya variabel lainnya tidak terlibat dalam penelitian ini.

- Koefisien regresi b_3 nilai x_3 sebesar -0,019 menandakan bahwa variabel motivasi kerja dengan indikator kebutuhan sosial, kebutuhan fisiologis keamanan kerja dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh Terdapat dampak negatif pada hasil kerja karyawan. Ini berarti bahwa jika motivasi kerja naik satu unit, jadi kinerja karyawan akan turun sebesar -0,019, dengan catatan bahwa variabel lain tidak dipertimbangkan dalam studi ini.

Uji T

Uji Parsial berencana untuk mengevaluasi pengaruh penting dari setiap variabel bebas pada variabel terikat. Berikut adalah hasil dari Uji Parsial.

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	19,473	1,733		11,239	,000
Gaji	,137	,036	,467	3,833	,000
Fasilitas	,012	,048	,031	,251	,803
Motivasi	-,019	,056	-,042	-,346	,731

Tabel = $t(a/2 : n-k-1)$

$A = 5\% = t_{,05/2 : 57 - 3 - 1}$

= $,025 : 53$

= 2,005

- Gaji: Signifikansi $,000 < ,05$ dan t hitung $3,833 > t$ -tabel 2,005 → berdampak signifikan.
- Fasilitas: Signifikansi $,803 > ,05$ dan t hitung $0,251 < 2,005$ → tidak berdampak signifikan.
- Motivasi: Signifikansi $,731 > ,05$ dan t hitung $-0,346 < 2,005$ → tidak berdampak signifikan.

Uji F

Tujuan uji F adalah untuk menilai bagaimana variabel X mempengaruhi Y pada saat yang sama.

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,009	3	2,003	4,953	,004 ^b
	Residual	21,433	53	,404		
	Total	27,442	56			

Nilai F-hitung sebesar $4,953 > F$ -tabel 2,78

Signifikansi $0,004 < 0,05$ dan f hitung $4,953 > f$ tabel 2,78 → Gaji, fasilitas, dan motivasi dalam bekerja memiliki dampak yang sangat besar pada kinerja para karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tujuan dari uji ini ialah untuk memverifikasi bahwa semua variabel independen memberi dampak pada variabel dependen. Nilai Square digunakan untuk menunjukkan koefisien determinasi.

Model	R	R square	adjusted R square	Std error of the estimate
1	,468 ^a	,219	,175	,636

(Constant), Motivasi, Gaji, Fasilitas

Nilai R² yang mencapai 0,219 mengindikasikan bahwa gaji, fasilitas, dan motivasi kerja dapat menjelaskan 21,9% perubahan dalam kinerja karyawan. Sementara itu, 78,1% sisanya dipengaruhi oleh unsur-unsur tambahan yang tidak tercakup dalam kerangka studi ini

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaji, fasilitas, dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan memiliki efek terhadap kinerja karyawan di Shopee Xpress DC Surabaya. Gaji menjadi faktor dominan yang berpengaruh signifikan. Hasil uji regresi linear menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, yang diukur dengan indikator kebutuhan sosial, kebutuhan fisiologis, keamanan kerja, dan aktualisasi diri, memberikan dampak negatif kepada kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam konteks penelitian ini, motivasi kerja yang diberikan belum mampu mendorong peningkatan kinerja secara positif. Bahkan, kemungkinan besar motivasi yang diterapkan tidak selaras dengan kebutuhan riil karyawan atau belum diimplementasikan secara optimal, sehingga justru menimbulkan dampak yang bertolak belakang dari yang diharapkan. Perusahaan disarankan untuk fokus pada peningkatan sistem kompensasi, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta strategi peningkatan motivasi karyawan guna mendongkrak produktivitas dan kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian ini, kesimpulan yang dapat diambil dari hipotesis yang telah diajukan adalah sebagai berikut:

- H1 diterima: Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari gaji terhadap efektivitas staf. Ini menunjukkan bahwa jika biaya dialokasikan dengan baik, hal ini dapat meningkatkan kinerja staf dalam organisasi.
- H2 ditolak: Fasilitas tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa meskipun fasilitas tersedia, faktor ini tidak secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

- H3 ditolak: Fasilitas juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap efektivitas keseluruhan karyawan. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan fasilitas bukanlah yang terpenting dalam meningkatkan efektivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada manajemen Shopee Xpress DC Surabaya untuk:

1. Meninjau dan memperbarui sistem kompensasi agar sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan hidup karyawan.
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas fasilitas kerja, seperti peralatan kerja, ruang istirahat, dan akses kesehatan.
3. Mengembangkan program peningkatan motivasi melalui pelatihan, penghargaan berkala, dan peluang pengembangan karier.
4. Melakukan evaluasi berkala terhadap faktor-faktor non-fisik lain yang mungkin saja mempengaruhi kinerja, seperti gaya kepemimpinan dan budaya kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Ghozali, I. (2023). Pengaruh gaji, fasilitas dan minat kerja terhadap kinerja karyawan PT. GPM (Gunung Putra Mandiri). *Soetomo Management Review*, 1(3), 281–290.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.
- Oktavia, A. (2021). Pengaruh gaji, tunjangan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(1), 48. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1604>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.