

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Evaluasi Kinerja Karyawan Di PT. Shopee Indonesia

Dhea Indah Kusumawardani

Institut Bisnis dan Multimedia Asmi

Email: dheindahksm28@gmail.com

Sri Sundari

Institut Bisnis dan Multimedia Asmi

Email: sri.sundari@idu.ac.id

Marisi Pakpahan

Institut Bisnis dan Multimedia Asmi

Email: marisipakpahan@ibmasmi.ac.id

Jl. Pacuan Kuda Raya No.1 Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Korespondensi penulis: dheindahksm28@gmail.com

Abstract: *This research aims to analyze the influence of leadership style and performance evaluation on employees at PT. Shopee Indonesia with a qualitative approach. The research method uses analysis of documents, articles, websites and journals related to leadership policies and employee performance evaluation. Leadership style, especially transformational, has a significant positive influence on employee motivation and performance at PT. Shopee Indonesia. Performance evaluation has also been shown to play a role in shaping employee perceptions of recognition for their contributions. This provides insight for company management in optimizing leadership practices and performance evaluation systems to improve work quality and employee productivity.*

Keywords: *Shopee, Performance Evaluation, Employees*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan evaluasi kinerja terhadap karyawan di PT. Shopee Indonesia dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian menggunakan analisis dokumen, artikel, website dan jurnal terkait kebijakan kepemimpinan dan evaluasi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan, terutama transformasional, memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan di PT. Shopee Indonesia. Evaluasi kinerja juga terbukti berperan dalam membentuk persepsi karyawan terhadap pengakuan atas kontribusi mereka. Hal ini memberikan wawasan bagi manajemen perusahaan dalam mengoptimalkan praktik kepemimpinan dan sistem evaluasi kinerja guna meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Shopee, Evaluasi Kinerja, Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin berkembang, dunia bisnis mengalami perubahan yang sangat cepat dan dinamis, baik secara lokal maupun universal terutama di bidang teknologi dan komunikasi. Sehingga, setiap organisasi atau perusahaan bersaing untuk menunjukkan keunggulan perusahaannya masing-masing. Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawannya. Hal ini secara tidak langsung menuntut perusahaan untuk selalu berusaha menemukan cara yang efektif agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga dapat terus bersaing dengan perusahaan lainnya.

Smartphone merupakan hasil kemajuan teknologi dan komunikasi yang canggih dan modern. Smartphone dapat memudahkan seseorang untuk memenuhi kebutuhan pribadi terkait barang dan jasa melalui aplikasi atau web penyedia barang dan jasa tanpa perlu mendatangi lokasi tokonya. E-commerce atau lebih dikenal dengan jual beli online merupakan proses transaksi antara penjual dan pembeli secara elektronik menggunakan internet sebagai mediana.

Pada tahun 2009 terdapat platform e-commerce bernama Garena yang saat ini berubah nama menjadi Shopee (SEA Group), Shopee pertama kali diluncurkan di Singapura dan memperluas jaringannya ke Malaysia, Thailand, Vietnam, Taiwan, Filipina, dan terakhir Indonesia. Shopee resmi rilis di Indonesia pada Desember 2015. Kehadirannya mudah diterima oleh masyarakat luas karena Shopee menjalankan bisnis C2C (Customer to Customer) mobile marketplace, dengan memiliki beragam kategori produk mulai dari elektronik, fashion, perlengkapan bayi dan anak, perawatan dan kesehatan, hingga perlengkapan rumah.

Shopee menerapkan sistem layanan jual beli yang interaktif antara pembeli dan penjual melalui fitur live chat dan menyediakan berbagai sistem pembayaran melalui transfer bank, kredivo, indomart, dompet digital (ShopeePay), dan kartu kredit. Berkembangnya Shopee di Indonesia, telah menanamkan peluang lapangan kerja yang luas dan seluruh karyawan yang ada dapat mengembangkan diri mereka sebagai bagian dari budaya kerja perusahaan guna menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan adil.

Dalam menjalankan bisnisnya, PT. Shopee Internasional Indonesia berpegang pada nilai-nilai perusahaan yang menjadi dasar operasional perusahaan dan pelayanan bagi pengguna. Diantaranya, terdapat nilai perusahaan yang berkaitan secara langsung dengan karyawan. PT. Shopee Indonesia mendukung karyawannya untuk bertukar pikiran dan terbuka terhadap perubahan yang terjadi. Hal ini salah satu faktor yang mendorong PT. Shopee Indonesia melaksanakan berbagai pelatihan bagi karyawan secara berkala.

Kepuasan pekerja perlu diperhatikan dengan baik oleh penyedia lapangan pekerjaan karena berpengaruh pada kondisi dan kecenderungan perilaku setiap individu. Kepuasan memang tidak berwujud, namun hasilnya akan terlihat dari berkembangnya suatu perusahaan.

Untuk dapat meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan komitmen kerja, perusahaan harus memenuhi kebutuhan pekerjanya dengan menyediakan fasilitas atau lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan kepuasan juga semangat para karyawan.

Dalam hal ini, PT. Shopee International Indonesia berkomitmen untuk terus memberikan peluang yang setara bagi seluruh karyawan. Kombinasi dari karyawan yang

berdedikasi dan inisiatif yang terfokus pada pengguna turut mendukung Shopee untuk bertransformasi sebagai perusahaan marketplace dengan pertumbuhan tercepat di Indonesia.

Berdasarkan uraian diatas penulis akan menganalisa lebih dalam terkait strategi dan evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan oleh PT. Shopee International Indonesia untuk tetap menjaga kualitas dan kuantitas perusahaannya.

METODE PENELITIAN

Metode yang akan digunakan penulis yaitu menggunakan studi pustaka (library research) dengan cara mengumpulkan data, memahami, dan mempelajari teori-teori dari berbagai literatur yang berhubungan dengan penelitian. Menurut Zed (2004), ada empat studi pustaka yaitu menyiapkan perlengkapan alat yang diperlukan, menyiapkan bibliografi kerja, mengorganisasikan waktu dan membaca serta mencatat bahan penelitian. Pengumpulan data dengan cara mencari sumber dan merkontruksi dari beberapa sumber seperti buku, jurnal, dan riset yang sudah ada. Metode analisis menggunakan analisis konten dan analisis deskriptif. Bahan pustaka yang didapat berasal dari berbagai referensi yang dianalisis secara kritis dan mendalam agar dapat mendukung proposisi juga gagasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Struktur Operasional Tenaga Kerja

Struktur tenaga kerja tersusun sesuai dengan kebutuhan bisnis suatu perusahaan yang bermanfaat bagi jalannya operasional toko. Dalam membangun bisnis, struktur tenaga kerja merupakan salah satu fungsi dasar bagi sebuah manajemen operasional untuk mencapai target, strategi dan sasaran bisnis.

Strategi pemasaran dan promosi merupakan salah satu kekuatan dalam mengembangkan bisnis perusahaan, namun kedua hal tersebut kurang berjalan efektif jika tidak diimbangi dengan operasional yang baik. Salah satu tujuan membangun dan mengelola tim adalah agar aktivitas operasional dapat berjalan dengan efisien. Ada beberapa hal yang membuat struktur operasional tenaga kerja sangat penting, antara lain: Menggambarkan peran dan tanggung jawab setiap anggota tenaga kerja, memperjelas posisi setiap anggota tenaga kerja, memperjelas alur koordinasi dalam menjalankan pekerjaan, memperjelas pembagian tugas untuk masing-masing tenaga kerja.

Tim yang solid dan tangguh dapat terbentuk ketika suatu bisnis sudah memiliki siste, dan struktur tenaga kerja yang jelas. Karyawan akan merasa nyaman dan aman dengan porsi beban kerja yang cukup sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal.

2. Manfaat Menerapkan Struktur Operasional Tenaga Kerja

Struktur tenaga kerja merupakan susunan yang berisi pembagian peran dan tanggung jawab para karyawan. Adanya struktur tenaga kerja akan memperjelas batas peran dan tanggung jawab dari masing-masing orang yang bekerja di perusahaan. Hal ini menjadi salah satu upaya untuk menghindari terjadinya konflik dalam lingkungan kerja, sehingga aktivitas operasional perusahaan dapat berjalan secara optimal.

Ada beberapa manfaat yang didapat jika menerapkan struktur operasional tenaga kerja, antara lain; terjadinya komunikasi dan kolaborasi yang baik, meningkatkan efisiensi perusahaan, meminimalisir terjadinya konflik antar karyawan, meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, serta membantu mencapai target perusahaan.

3. Mengoptimalkan Struktur Tenaga Kerja

Untuk membangun struktur tenaga kerja yang efektif, perusahaan berperan dalam menyampaikan pesan kepada karyawannya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing. Perusahaan dapat memantau proses kerja untuk mencapai target penjualan dan pemenuhan pesanan. Apabila terjadi masalah antar karyawan, perusahaan harus menjadi mediasi mereka dalam penyelesaian masalahnya. Lakukanlah analisa selama struktur tenaga kerja diterapkan dan evaluasi kembali apakah struktur tenaga kerja dan kemampuan tim yang mengisi setiap posisi sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau sebaliknya.

Ada beberapa cara untuk mengoptimalkan tenaga kerja, antara lain:

- Bedakan tanggung jawab antara karyawan baru dan lama

Sangat penting bagi perusahaan untuk memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan para karyawannya agar dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Berikan tanggung jawab kepada karyawan baru untuk melakukan pekerjaan yang tidak membutuhkan pengetahuan akan suatu produk (product knowledge) seperti, kemampuan untuk menghafal produk yang memerlukan waktu penyesuaian atau akan hafal dengan sendirinya seiring berjalannya waktu.

Apabila karyawan baru diberi tanggung jawab untuk mengambil barang (picking) kemungkinan akan melakukan sebuah kesalahan pada pengambilan produknya dan membutuhkan waktu yang lebih lama dibanding karyawan lama yang sudah mengenal produk dan penempatan rak dengan baik.

Hal pertama yang bisa diberikan kepada karyawan baru yaitu memberi tanggung jawab untuk menangani pemenuhan pesanan sebagai packer (yang bertugas mengemas

pesanan), tugas ini dapat membantu mereka memahami produk serta pekerjaan yang berhubungan dengan logistik (pengiriman).

Sedangkan untuk karyawan lama dapat diberikan tanggung jawab yang membutuhkan pengetahuan produk atau pekerjaan yang bersifat teknis yang memerlukan keahlian berpikir, menghafal produk, pengelolaan stock serta bagaimana cara mengatur penempatan produk di rak yang sesuai. Hal ini bertujuan untuk mengembangkan potensi dan kreatifitas karyawan agar mendapatkan ilmu baru yang berguna bagi dirinya dan juga perusahaan.

- **Menetapkan standar Skill, Task, dan Outcome untuk setiap posisi**

Perusahaan disarankan untuk membuat KPI (Key Performance Indicators) sebagai alat ukur untuk membantu perusahaan mencapai tujuan bisnis secara tepat sasaran serta untuk menunjukkan seberapa efektif keberhasilan dari kinerja para karyawannya. Perusahaan dapat melacak metrik yang sudah ditentukan untuk menilai apakah struktur tenaga kerja sudah sesuai untuk diterapkan.

- **Jenjang karir untuk memotivasi semangat dan loyalitas karyawan**

Menurut Wicaksono (2013) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Ketika perusahaan memberikan jenjang karir yang adil terhadap karyawan maka akan tercipta loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Karyawan yang mendapat jenjang karir yang baik akan menunjukkan perilaku loyal terhadap perusahaan.

Contoh evaluasi skill atau ketrampilan yang dimiliki karyawan, misalnya karyawan X sebagai packer memiliki kemampuan public speaking yang baik, perusahaan dapat menawarkan posisi yang berbeda kepada X sebagai marketing dalam memandu Shopee Live.

4. Faktor Pendukung Kemajuan dan Lingkungan Kerja di PT. Shopee Indonesia

Sebuah tim tidak akan maju dan berkembang tanpa adanya manusia yang menjadi penggerak utama dalam menentukan langkah dan tujuan yang akan diambil. Sumber Daya Manusia yang berkualitas dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaan. Jika lingkungan pekerjaan yang sehat, maka kinerja yang dihasilkan juga dapat memuaskan. Selain itu, disiplin kerja juga salah satu faktor penting karena mampu membawa energi positif terhadap lingkungan sekitar. Sikap disiplin kerja yang baik serta etos kerja yang tinggi bisa meningkatkan kualitas serta membawa nama baik perusahaan di mata publik.

Permasalahan yang sering dijumpai dalam kehidupan adalah mengenai kurangnya fasilitas. Fasilitas yang lengkap dan lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan

kemampuan untuk menghasilkan hal positif. Memberikan fasilitas yang baik termasuk ke dalam bentuk kerja sama, karena perusahaan memberikan dukungan penuh agar para karyawan dapat melakukan yang terbaik.

Meskipun karyawan Shopee merupakan generasi Milenial, namun Shopee telah membuktikan bahwa mereka mampu beradaptasi dan tumbuh dengan cepat ditengah menghadapi persaingan yang ketat. Hal ini menjadi salah satu pembeda karena generasi milenial tumbuh di tengah pesatnya perkembangan teknologi, konektivitas, dan informasi massa sehari-hari. Kinerja karyawan Shopee dengan performa yang cukup bagus tidak terlepas dari komunikasi yang baik dengan atasan maupun sesama karyawan. Mereka mampu bekerja sama dan berkomunikasi melalui berbagai media, seperti aplikasi Sea Talk maupun Hang Out.

Generasi Milenial memiliki karakteristik yang sama di tempat kerja, mereka mengharapkan pengembangan diri yang cepat, memilih bekerja secara fleksibel untuk mencapai keseimbangan dan kehidupan yang optimal. Selain itu, menjadi salah satu bagian dari Shopee, karyawan akan berorientasi pada tim karena mereka tidak hanya ingin bekerja namun mau terlibat dan pendapat serta masukannya didengar oleh atasan mereka. Dalam hal ini tentunya perusahaan terus beradaptasi dalam mengikuti arus perkembangan yang ada.

Komunikasi internal berperan besar untuk terus menghubungkan perusahaan dengan karyawan dan juga sebaliknya. Komunikasi yang baik dalam program internal perusahaan akan menciptakan motivasi kerja karyawan. Program internal Shopee salah satunya adalah internal engagement seperti; Training Program, Shopee Fit (Yoga, Zumba, Cardio), Fun Workshop, dan lain sebagainya.

Kesejahteraan pegawai juga menjadi fokus Shopee dalam mengembangkan bisnisnya. Kenaikan gaji sebanyak 5% per bulan Juli 2023, membuat karyawan semakin termotivasi untuk terus bekerja dan mengembangkan idenya demi kemajuan perusahaan. Serta Shopee juga memberikan penghargaan kepada karyawannya yang unggul dalam memberikan kepuasan pelanggan, biasanya berupa Sertifikat penghargaan, intensif gaji atau Voucher belanja.

Selain upah, terdapat keuntungan lain yang diberikan PT. Shopee International Indonesia kepada karyawannya melalui program rutin. Hal ini kemudian menjadi pertimbangan dan motivasi kerja bagi para karyawan untuk bekerja di PT. Shopee International Indonesia. PT. Shopee Indonesia memberikan peluang diskusi secara terbuka bagi seluruh karyawan, melalui sesi evaluasi khusus dengan supervisor ataupun

kesempatan untuk bergabung dengan divisi kerja lain yang sesuai dengan minat dan bakat karyawan. PT. Shopee International Indonesia sangat menghargai karyawan dan terus berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi mereka. Shopee akan terus memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan mereka serta menyediakan lingkungan kerja yang dinamis untuk mempromosikan budaya kerja yang kolaboratif dan menyenangkan di PT. Shopee International Indonesia. Yang paling penting, Shopee dapat memastikan bahwa karyawan akan sejahtera sambil memberikan kinerja terbaik mereka di tempat kerja.

5. Evaluasi Kinerja Karyawan

Dalam suatu perusahaan tentunya tidak semua karyawan sanggup untuk melakukan pelatihan dan motivasi yang diberikan. Sama seperti halnya di PT. Shopee International Indonesia dapat diketahui bahwa karyawan yang tidak mempunyai motivasi kerja berprestasi yang tinggi merasa sangat tertekan dengan target-target yang harus dicapainya setiap bulannya. Ketika menjelang penilaian target bulanan karyawan merasa sangat dibebani oleh tuntutan dari Shopee. Karyawan merasa seakan-akan tidak mampu untuk mencapai semua target yang sudah ditetapkan sehingga motivasi kerja menurun. Sebaliknya ada juga karyawan yang merasa bersemangat dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Karyawan juga harus memiliki dorongan berafiliasi karena dari fenomena yang didapatkan menyatakan bahwa karyawan yang tidak berafiliasi dengan karyawan lain akan mengalami kemunduran karena setiap karyawan dituntut untuk bekerjasama secara tim.

Fenomena lainnya pada kinerja karyawan di PT. Shopee International Indonesia yaitu kualitas kinerja karyawan ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan customer yang kurang memuaskan karena masih banyaknya customer yang protes pada karyawan karena dianggap kurang merespon permintaan customer, dan fenomena kuantitas yang diperoleh dari para karyawan menemukan bahwa rata-rata dianggap kurang memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti banyaknya customer yang dilayani dalam sehari, target kepada customer yang harus dipenuhi dalam satu bulan, sedangkan fenomena ketepatan waktu pada di perusahaan Shopee dianggap tidak sesuai target seperti lama waktu seorang karyawan dalam melakukan laporan.

Evaluasi yang dilakukan oleh Shopee biasanya berupa weekly meeting dan evaluasi tahunan. Weekly meeting akan diadakan evaluasi dengan mengadakan rapat dan membahas suatu program seperti perkembangan untuk campaign "11.11". Selain itu, Shopee juga mengadakan evaluasi tahunan yang akan membahas inovasi fitur ke depannya agar

pengguna tidak bosan, dan membandingkan suatu program antara tahun ini dengan tahun sebelumnya.

Pada pelaksanaannya, setiap bidang divisi yang ada di Shopee akan dibentuk menjadi beberapa kelompok sesuai dengan produk knowledge yang dikuasai oleh para karyawan. Karena pembagian bidang atau kategori yang ada di Shopee sangat berbagai macam, mulai dari pembayaran, logistik, seputar fitur Shopee, dan masih banyak lagi.

Dalam tim yang sudah terbentuk akan memiliki tim Leader yang berfungsi untuk memonitor dan mengevaluasi hasil kerja para anggotanya. Target yang dibutuhkan untuk mencapai Key Performance Indeks pada Shopee meliputi; target/produktifitas, CSAT/penilaian kepuasan pelanggan, First Response Time, Average Hour Time, dan Quality Assurance.

KPI yang sudah ditentukan dapat berubah di setiap waktunya sesuai dengan permintaan Client dan tergantung dari hasil performa para karyawan yang sudah di evaluasi setiap bulan.

Hasil yang diberikan kepada karyawan Shopee jika memenuhi standar KPI yang sudah ditentukan akan mendapatkan nilai A-D dan bagi karyawan yang memiliki nilai A dan B akan mendapatkan bonus tambahan yang diberikan bersama dengan gaji dibulan selanjutnya. Kemudian jika selama 3 minggu berturut-turut karyawan mendapatkan nilai D, maka akan mendapatkan surat peringatan dari Client.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

PT. Shopee Indonesia telah memberikan wawasan mendalam tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan evaluasi kinerja terhadap karyawan. Gaya kepemimpinan, khususnya gaya transformasional, terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Evaluasi kinerja juga berperan dalam membentuk persepsi karyawan terhadap pengakuan atas kontribusi mereka. Kesimpulan ini dapat menjadi landasan bagi perusahaan untuk terus mengembangkan strategi kepemimpinan yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi dan merinci sistem evaluasi kinerja yang dapat meningkatkan kontribusi dan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, PT. Shopee Indonesia dapat lebih baik memosisikan diri dalam menghadapi tantangan dinamika industri e-commerce dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

Saran

- Pembinaan Karir dan Pengembangan Karyawan

Mengembangkan program pembinaan karir dan pengembangan karyawan yang mendukung pertumbuhan profesional. Memberikan jalan karir yang jelas dan peluang pengembangan keterampilan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan meningkatkan kualitas kinerja.

- Pelatihan Kepemimpinan Lanjutan

Mengadakan program pelatihan kepemimpinan lanjutan bagi para pemimpin di PT. Shopee Indonesia, dengan fokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan transformasional. Ini dapat membantu pemimpin untuk lebih efektif memotivasi dan memimpin tim dengan visi yang inspiratif.

- Pengembangan Sistem Evaluasi Kinerja yang Adil

Meninjau dan memperbarui sistem evaluasi kinerja agar lebih adil dan transparan. Menyediakan panduan yang jelas untuk karyawan mengenai kriteria penilaian dan memberikan umpan balik yang konstruktif, sehingga proses evaluasi tidak hanya menjadi alat pengukur, tetapi juga peluang untuk pengembangan pribadi.

- Mendorong Partisipasi Karyawan dalam Proses Evaluasi:

Menggandeng karyawan dalam proses evaluasi kinerja, memberikan kesempatan bagi mereka untuk menyampaikan harapan, kebutuhan, dan aspirasi pribadi. Hal ini dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan memastikan bahwa evaluasi kinerja mencerminkan pandangan yang holistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33-54.
- Hartanti, S. D. (2022). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pengemudi Shopee Food di Kota Surakarta. (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Kangean, S., & Rusdi, F. (2020). Analisis Strategi Komunikasi Pemasaran Shopee dalam Persaingan E-Commerce di Indonesia. *Prologia*, 280 - 287.
- Purnamasari, N. P., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. Doctoral dissertation, Udayana University.
- Rosidah, I. J., & Fitri, A. N. (2022). Strategi Pembentukan Citra Pada Perusahaan Shopee. Universitas Islam Negeri Walisongo.

- Shopee, T. (2022, Mei 20). Shopee. Retrieved from Shopee Article: <https://seller.shopee.co.id/edu/article/13863>
- Syawal, Z. A., Jagistha, F. V., & Aditama, V. J. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Shopee Indonesia . Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta.
- Zulfiah, O. &. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Shopee International Indonesia Jakarta Selatan. JAMBIS: Jurnal Administrasi Bisnis, 2(3), 412-423.