

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indomaret merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas outlet atau toko penjualan kurang dari 200 m². Dikelola oleh PT Indomarco Prismatama, cikal bakal pembukaan Indomaret di Kalimantan dan toko pertama dibuka di Ancol, Jakarta Utara. Pada Tahun 1997 perusahaan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama di Indonesia, setelah Indomaret teruji dengan lebih dari 230 gerai. Pada Mei 2003 Indomaret meraih penghargaan “Perusahaan Waralaba 2003” dari Presiden Megawati Soekarnoputri. Hingga Juli 2009 Indomaret mencapai 3531 gerai. Dari total itu 1998 gerai adalah milik sendiri dan sisanya 1533 gerai waralaba milik masyarakat, yang tersebar di kota-kota di Jabotabek, Jawa Barat, Jawa Timur, Jawa Tengah, Jogjakarta, Bali dan Lampung. Di DKI Jakarta terdapat sekitar 488 gerai. Indomaret mudah ditemukan di daerah perumahan, gedung perkantoran dan fasilitas umum karena penempatan lokasi gerai didasarkan pada motto “mudah dan hemat”. Lebih dari 3.500 jenis produk makanan dan non makanan tersedia dengan harga bersaing, memenuhi hampir semua kebutuhan konsumen sehari-hari. Didukung oleh 12 pusat distribusi, yang menggunakan teknologi mutakhir, Indomaret merupakan salah satu aset bisnis yang sangat menjanjikan. Keberadaan Indomaret diperkuat oleh anak perusahaan di bawah bendera grup INTRACO, yaitu Indogrosir, BSD Plaza dan Charmant.

Di Indonesia bisnis ini terus berkembang seiring dengan kebutuhan penduduk yang jumlahnya terus meningkat. Salah satu bisnis ritel yang melayani kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari adalah minimarket. Indomaret yang tetap konsisten berkecimpung di bidang minimarket (lokal) dikelola secara profesional dan dipersiapkan memasuki era globalisasi.

Tahun 1997 Indomaret melakukan pola kemitraan (waralaba) dengan membuka peluang bagi masyarakat luas untuk turut serta memiliki dan mengelola sendiri gerai Indomaret. Pola waralaba ini ditawarkan setelah Indomaret terbukti sehat dengan memiliki lebih dari 700 gerai, yang didukung oleh sistem dan format bisnis yang baik. Pengalaman panjang yang telah teruji itu mendapat sambutan positif masyarakat, terlihat dari meningkat tajamnya jumlah gerai waralaba Indomaret, dari 2 gerai pada tahun 1997 menjadi 1097 gerai pada Mei 2008. Program waralaba Indomaret yang tidak rumit terbukti dapat diterima masyarakat. Bahkan, sinergi pewartalaba (Indomaret) dan terwaralaba (masyarakat) ini merupakan salah satu keunggulan domestik dalam memasuki era globalisasi. Dalam mencermati bisnis baru, kadang pebisnis hanya terfokus pada keuntungan finansial. Padahal banyak keuntungan lain yang bisa diperoleh, khususnya yang membeli hak waralaba, dan Indomaret memberikan berbagai keuntungan sehingga dapat menjadi kekuatan bagi yang hendak memasuki dunia wirausaha.

Dengan banyak dibukanya outlet indomaret yang tersebar banyak di wilayah hampir diseluruh indonesia, tentu saja membuka peluang kerja atau dapat membantu program pemerintah dalam mengentaskan pengangguran

dengan cara bisa mendaftar atau menjadi karyawan Pt. Indomaret Prismatama dengan melakukan beberapa seleksi dan pelatihan.

Setelah melakukan pelatihan di cabang Indomaret yang tersebar diseluruh Indonesia, maka akan ditempatkan di outlet yang ada di setiap cabang Indomaret. Dari sini munculah persoalan tentang motivasi kerja setiap individu yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Bisa saja motivasi kerja setiap individu dari hari ke hari kerja meningkat atau menurun.

Setiap perusahaan tentunya memiliki target yang harus dicapai setiap bulannya agar perusahaan tersebut terus dapat berdiri dan berkembang. Dan karyawan adalah ujung tombak dimana perusahaan dapat selalu mencapai target yang sudah ditentukan. Setiap karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan agar target perusahaan dapat tercapai . Dan tentu saja dibarengi dengan lingkungan kerja yang mendukung karyawan agar motivasi kerja mereka tidak menjadi rendah. Usaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1996).

Menurut saya motivasi kerja sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai atau mendapatkan kepuasan atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi ini membuat semangat individu meningkat untuk bekerja, banyak hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Menurut Hasibuan (2009) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan,

menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Hasil yang maksimal tentu saja harus diikuti dengan lingkungan kerja yang baik dengan indikator lingkungan fisik (penerangan, pewarnaan, ruang gerak, udara, suara bising, kebersihan, keamanan) dan lingkungan kerja non fisik (persepsi kebersamaan, penyesuaian tekanan kerja, kebebasan mengambil keputusan, dukungan dari pimpinan). Kemudian peneliti melihat kurangnya motivasi kerja dari setiap individu yang meliputi aspek (Memiliki minat yang tinggi terhadap perusahaan, mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaan yang telah diberikan, memanfaatkan kesempatan kerja yang diberikan perusahaan, berani mengambil kesempatan untuk berpartisipasi, memiliki rencana kerja dan teknik kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena motivasi kerja yang rendah akan berakibat pada kerugian yang dialami oleh perusahaan yaitu menutup toko atau outlet yang tidak memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, kemudian kerugian juga akan menimpa individu yang motivasi kerjanya rendah, bisa dengan dipindah tugaskan di toko atau outlet yang lebih jauh dari rumah atau dikeluarkan. Sesuai dengan teori dari Lyman dan Porter (dalam Stoner dan Freeman, 1999), mengemukakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi karakteristik situasi kerja meliputi lingkungan yang menyangkut hubungan sesama karyawan dan hubungan dengan atasan serta kultur organisasi.

Harapannya dengan motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang tinggi dapat mencapai target perusahaan bahkan dapat melebihi target yang sudah

ditetapkan. Dan perusahaan dapat terus berdiri dan berkembang mempunyai lebih banyak cabang.

Berdasarkan beberapa data diatas dapat dirumuskan apakah ada hubungan diantara lingkungan kerja dengan motivasi kerja ?

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peniltian adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai kerja toko Indomaret
2. Tingkat Lingkungan kerja pegawai toko Indomaret
3. Tingkat Motivasi kerja pegawai toko Indomaret
4. Sumbangan efektif lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

C. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Dapat memberikan wawasan untuk karyawan agar senantiasa dapat bekerja lebih giat dan optimal agar target perusahaan dapat tercapai.
2. Dapat memeberikan masukan atau kontribusi bagi pihak pengelola/pimpinann PT. Indomarco Prismatama agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan lingkungan kerja karyawan.
3. Dapat bermanfaat untuk peneliti selanjutnya agar bisa mengungkap aspek lain yang berkaitan dengan motivasi kerja ataupun lingkugan kerja.