

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

PT. Trans Retail Indonesia atau disebut juga Carrefour saat ini didukung oleh kurang lebih dari 87 gerai (paserba) yang tersebar di Jakarta, Bandung, Surabaya, Denpasar, Yogyakarta, Solo, Medan, Palembang dan Makasar. Karyawan-karyawan ini bekerja dalam lingkup tugas yang bervariasi di mana diperlukan kombinasi antara inisiatif dan tanggung jawab memungkinkan mereka untuk terus berkembang. Selain itu mereka juga diharapkan menganut nilai budaya Carrefour untuk berpandangan positif, berintegritas, respek pada komitmen, mempunyai rasa solidaritas, jujur dalam bekerja dan mempunyai jiwa untuk melayani dalam hubungannya dengan pelanggan.

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.

Pertumbuhan ekonomi yang kurang baik saat ini berdampak pada lesunya iklim dunia usaha yang mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi lainnya sebagai upaya

penghematan keuangan tersebut dalam dunia usaha sekarang dituntut untuk bisa menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien guna mempertahankan hidup dan pertumbuhan perekonomian perusahaan. Perusahaan juga harus mampu membangun dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam bidang- bidang tertentu sehingga menciptakan suatu manajemen yang baik. (Damayanti et al, 2013)

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelolaan sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam 'posisi yang merugikan. Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelolaan sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, kompensasi, motivasi, kinerja, lingkungan kerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatu paduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga

diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja. Dengan adanya sumber daya yang baik, maka kompetensi yang baik akan tercipta, sehingga kinerja yang baik pula akan ikut serta dalam organisasi tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya - upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. (Sahlan et al; 2015)

Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi di antara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pimpinan dan bawahan. Hasibuan (2002; 169) dalam Potu (2013) menyatakan kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengejikan

pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Dan Kartono (2003:4) menyatakan kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Menurut Leklikwati (2005) dalam Damayanti et al (2013) kompensasi dapat diartikan sebagai, “Sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk mereka” (hlm. 112). Kompensasi dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, dan lain - lain, dan kompensasi non finansial seperti promosi, penghargaan dan lain-lain.

Kompensasi dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada pegawai untuk sumbangan mereka terhadap organisasi. Budaya organisasi didefinisikan sebagai persepsi pegawai terhadap kebijakan, prosedur dan perilaku yang mendukung dari organisasi. Kinerja adalah prestasi kerja dari seorang pegawai. Kompensasi merupakan salah satu motivasi pegawai yang mempengaruhi kinerja. Motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang bekerja dengan bantuan orang lain. Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. (Juliningrum dan Sudiro, 2013)

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi

perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan yaitu menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak luar. Untuk itu agar bisa menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu organisasi dibutuhkan suatu komunikasi yang intensif antara karyawan dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan. Pernyataan diatas mendukung suatu tujuan motivasi yang menurut Hasibuan (1996) adalah mendorong, menciptakan, meningkatkan, mempertahankan, dan mempertinggikan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan atas setiap tugas yang telah diselesaikan dapat bermanfaat bagi perusahaan sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan yang ingin dicapai. (Damayanti et al, 2013)

Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja.. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. (Potu, 2013)

Hasibuan (2004) dalam Gunawan et al (2013), mengemukakan bahwa lingkungan organisasi akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja

karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. (Potu, 2013)

Budaya organisasi merupakan sistem makna yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Jika seorang pegawai melihat bahwa nilai-nilai dan sistem makna yang terkandung dalam suatu budaya organisasi adalah nilai-nilai dan sistem makna yang berharga yang berharga dan karenanya sesuatu dikerjakan, akan menjadi alasan yang melatarbelakangi bahwa jika seseorang mengerjakan nilai-nilai dan sistem makna tersebut akan menghasilkan suatu masalah.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan

merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja. Kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi (Potu, 2013)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja 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, 2000:190) dalam Sahlan et al, (2015)

Penelitian ini mengkaji bagaimana pengaruh kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Trans Retail Indonesia (Carrefour). Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masalah motivasi kerja pegawai yang relatif masih rendah, hal ini dapat dilihat dari target pekerjaan yang tidak mencapai realisasi yang telah ditetapkan bersama, terutama dalam memberikan pelayanan bidang perdagangan kepada pembeli, sehingga belum memberikan dampak positif terhadap pencapaian kinerja yang diharapkan. Rendahnya motivasi kerja pegawai dapat dilihat dari pegawai yang kurang pandai memanfaatkan waktu kerja untuk menghasilkan hal-hal yang berguna bagi organisasi maupun kurang serius dalam bekerja. Hal ini disebabkan oleh faktor kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja yang kurang memadai sehingga mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Mengutip dari penjelasan diatas, penulis mencoba melakukan penelitian yang bersifat ilmiah dengan judul penelitian mengenai **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Pabelan Solo )”**.



## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka penelitian ini akan menganalisa tentang pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan Carrefour. Sehingga dalam penelitian ini dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan, kofripensasi dan motivasikerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour)
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour)
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour)

4. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Trans Retail Indonesia (Carrefour)
5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Trans Retail Indonesia (Carrefour)

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis
  - a) Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya
  - b) Sebagai ajang membandingkan praktik secara nyata di dunia usaha dengan materi yang di pelajari di Perguruan Tinggi
2. Bagi perusahaan
  - a) Diharapkan hasil penelitian ini memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
  - b) Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan . baik dari sisi karyawan atau pekerja sampai dengan kinerja karyawan.
  - c) Perusahaan dapat mengambil langkah perbaikan untuk bagian-bagian atau program perusahaan yang masih belum maksimal dan mempertahankan atau melanjutkan program yang telah berhasil.

### 3. Bagi pembaca

- a) Dengan penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan terhadap pembaca mengenai bagaimana sistem kepegawaian dalam perusahaan di PT Trans Retail Indonesia (Carrefour) dan kinerja karyawan sebagai aspek yang mempengaruhinya.
- b) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi semua pihak yang membutuhkannya.
- c) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca, dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian untuk penelitian lanjutan.

### **E. Sistematika**

Penyusunan skripsi akan disajikan dalam sistematika pembahasan yang terdiri dari lima bab yaitu:

Bab I memuat latar belakang yang berisikan gambaran pemikiran, pokok masalah yang merupakan perumusan dari latar belakang, tujuan penelitian, manfaat penelitian yang mengandung penjelasan tentang kegunaan hasil penelitian, dan terakhir sistematika pembahasan secara keseluruhan.

Bab II akan dibahas mengenai tinjauan teoritis variabel-variabel yang diteliti, telaah pustaka yang berisikan tentang uraian sistematis mengenai hasil penelitian terdahulu, kerangka teoritik yang merupakan

kerangka konsep guna menganalisis suatu masalah, serta hipotesis yang merupakan perumusan dari landasan teori dan merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian.

Bab III memuat penjelasan mengenai gambaran teknik yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik ini meliputi uraian tentang kondisi objek dan subjek penelitian, proses penelitian, kondisi populasi, penentuan sampel, serta perangkat yang digunakan baik dalam pengumpulan data maupun analisis data.

Bab IV berisikan hasil analisis telah dilakukan dari pengolahan data dan pengujian hipotesis. Setelah meneliti kinerja karyawan dengan metode kuesioner, maka jawaban para responden diteliti dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji regresi berganda

Bab V berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan serta saran-saran yang diberikan untuk pihak PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour). Diharapkan dengan adanya penelitian ini, maka mampu mendorong pihak PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) untuk terus meningkatkan kinerja karyawan.