

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki posisi penting dalam perusahaan, mengingat kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Tanpa dukungan prestasi kerja terbaik dari sumber daya manusia yang ada, sumber daya perusahaan tidak dapat memberikan hasil terbaik. Kinerja karyawan adalah tindakan yang dilakukan karyawan saat melakukan tugas yang diberikan kepada mereka oleh perusahaan.

Menurut Anwar Prabu (2017:2) Sumber Daya Manusia adalah teknik persiapan, perwujudan, pengembangan, kompensasi, intergrasi, dan pemisahan karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan manapun akan berusaha untuk menjadikan perusahaan mereka agar berkembang untuk lebih baik, dan selalu menjadi yang terbaik. Sehingga perusahaan melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam peningkatan daya saing maupun kualitas perusahaan, karena kualitas kinerja perusahaan yang baik ditentukan pula dari kinerja pegawainya.

Menurut Anwar Prabu (2017:67) kinerja karyawan merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang tercapai tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

Rendahnya kinerja pegawai juga dapat dilihat dari menurunnya hasil target penjualan perusahaan. Adanya permasalahan pada rendahnya hasil kinerja pada perusahaan retail yang sedang dihadapi saat ini, PT Transretail Indonesia (Carrefour) yang termasuk dalam golongan retail, ikut pula merasakan permasalahan rendahnya kinerja karyawan. Hal ini terlihat pada target dan realisasi hasil penjualan produk Carrefour pada tahun 2020-2021 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Sales Carrefour Blok M Square  
Periode Sep 2020 - Feb 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Sales</b>
<b>Sep 2020</b>	<b>Rp. 4,353,074,152</b>
<b>Okt 2020</b>	<b>Rp. 4,708,794,035</b>
<b>Nop 2020</b>	<b>Rp. 3,674,251,649</b>
<b>Des 2020</b>	<b>Rp. 4,148,011,956</b>
<b>Jan 2021</b>	<b>Rp. 3,427,286,423</b>
<b>Feb 2021</b>	<b>Rp. 2,836,454,391</b>

Sumber: Sales Carrefour Blok M Square Jakarta Selatan

Tabel 1.1 dari data diatas menunjukkan bahwa penjualan produk pada 6 (enam) bulan terakhir ini terlihat tidak stabilnya hasil penjualan, bahkan realisasi penjualan jauh dibawah target yang telah ditetapkan. Banyaknya jumlah penjualan yang belum mencapai target salah satunya tidak optimalnya kinerja dari karyawan untuk memasarkan produk. Seiring dengan kemajuan perusahaan dalam kondisi sosial era globalisasi saat sekarang, sering

didapatkan permasalahan penyebab organisasi gagal, baik itu disebabkan oleh ketidakmampuan perusahaan untuk bertahan dalam kondisi saat ini termasuk kurang maksimalnya kinerja dari sumber daya manusia. Dalam suatu organisasi perlu diakui bahwa pegawai merupakan faktor penting dalam penentu keberhasilan suatu perusahaan, hal ini ditentukan oleh penyalahgunaan sumber daya manusia yaitu orang yang memberikan tenaga, kemampuan serta kreativitas, dan semangat kerja memainkan peran penting bagi perusahaan dalam fungsi operasional perusahaan.

Menurut Kasmir (2016:168) kinerja adalah akibat dari pekerjaan seperti contoh perilaku karyawan dalam periode (satu tahun), kinerja juga diperkirakan dengan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dan kewajiban yang diberikan, faktanya dalam penyajian ada komponen norma pencapaian yang harus ditetapkan, baik pelaksanaan yang dapat diterima maupun yang tidak dapat diterima. Dalam prestasi kerja terdapat beberapa pencapaian yang diukur dari kualitas, ketetapan kerja, berinisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja dan komunikasi.

Pertumbuhan ekonomi merupakan masalah jangka panjang yang harus diselesaikan hampir semua negara, disinilah pertumbuhan ekonomi sangat diharapkan. Pertumbuhan ekonomi yang sangat pesat merupakan fenomena penting yang dialami saat sekarang. Salah satu sebab yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan ekonomi Indonesia adalah industri retail. Industri retail dapat menjaga stabilitas di tengah krisis yang melanda global dan merupakan salah satu kekuatan yang dapat menciptakan pembangunan

ekonomi Indonesia. Hal ini tidak terlepas dari perihal gaya kepemimpinan dan strategi pemimpin terhadap kinerja bawahan.

Menurut Mulyasa mengemukakan dalam buku Muhammad Busro (2018:225) Gaya Kepemimpinan adalah pola perilaku khas pemimpin ketika mempengaruhi anak buahnya untuk melakukan apa yang ingin dilakukan pemimpin. Sehingga dapat diartikan, cara pemimpin mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan.

Banyak hal menunjukkan sikap gaya kepemimpinan pada pegawai Carrefour seperti, mau menerima masukan/saran dari karyawannya serta ikut menyertakan pendapat bawahannya terhadap keputusan yang akan diambil. Hal ini menjadikan pertanyaan bahwa apakah gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Carrefour Blok M Square.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Denok Sunarsi (2018), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu sebab yang berpengaruh pada prestasi kerja pegawai adalah pengalaman kerja yang diperoleh pegawai yang telah bekerja lebih lama, diharapkan memiliki berbagai pengalaman dalam memecahkan berbagai masalah dengan pengalaman yang ada, diharapkan setiap karyawan

dapat memiliki sumber daya manusia berkualitas yang mampu meningkatkan kualitas kinerjanya.

Menurut Octavianus (2018:40) mengatakan bahwa pengalaman kerja adalah kegiatan yang pernah dilakukan yang memiliki manfaat untuk di kemudian hari karena pernah melakukannya di waktu yang lalu. Pengalaman kerja adalah penguasaan pekerjaan seseorang yang di ukur dari lama waktu masa bekerja.

Dengan adanya pengalaman kerja membuat kinerja karyawan berjalan dengan baik, namun di Carrefour Blok M Square masih banyak terdapat karyawan yang kurang berpengalaman dalam bekerja contohnya, karyawan yang baru lulus SMA/SMK. Selain itu dengan kurangnya pengalaman yang dimiliki, tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki dan kurangnya penguasaan terhadap pekerjaannya. Kurangnya pengalaman kerja juga berakibat terbatasnya kemampuan karyawan didalam pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lusi Hijrah Hayati (2021), menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rillya A. Kelejan, Victor P.K. Lengkong, dan Hendra N. Tawas (2018), menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja terbaik harus didukung pula dengan lingkungan kerja yang mendukung untuk membantu proses kerja. Menurut Pandi Afandi (2016:51)

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja, yang dapat mempengaruhi mereka ketika mereka melakukan tugas-tugas seperti suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, dan kebisingan.

Pada Carrefour Blok M Square memiliki lingkungan kerja yang masih harus diperhatikan seperti penerangan cahaya yang kurang bagus, juga mesin produksi yang perlu diperbaharui sehingga menghambat kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahayu Muhammad, Adolfini, dan Genita Lumintang (2016), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Syalimono Siahaan, Syaiful Bahri (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan masih adanya perbedaan dari hasil penelitian sebelumnya, maka penulis ingin membahas masalah tersebut dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Carrefour Blok M Square Jakarta Selatan”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja

secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Carrefour Blok M Square Jakarta Selatan?

2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Carrefour Blok M Square Jakarta Selatan?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Carrefour Blok M Square Jakarta Selatan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Carrefour Blok M Square Jakarta Selatan?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Carrefour Blok M Square Jakarta Selatan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Carrefour Blok M Square Jakarta Selatan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Carrefour Blok M Square Jakarta Selatan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Carrefour Blok M Square Jakarta Selatan.

## 2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

### 1. Bagi Peneliti

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk digunakan sebagai bahan pembelajaran dan dapat digunakan di bidang manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

### 2. Bagi Institusi

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat memberikan masukan ke Pimpinan sebagai bahan pertimbangan berkaitan dengan gaya kepemimpinan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### 3. Bagi Pembaca

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat menambah literatur dan melengkapi penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang ada.