

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Persaingan didalam dunia bisnis pastinya kita dituntut untuk mebuat kinerja karyawan menjadi tinggi guna untuk mengembangkan perusahaan ritel. Perusahaan harus melakukan perubahan untuk meningkatkan salah satu kinerja didalam kepentingan perusahaan ritel. Karyawan adalah salah satu bentuk asset perusahaan demi memajukan suatu usaha dalam mencapai tujuan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung oleh keberhasilan dari pada individu karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Berbagai hambatan akan ditemui oleh para individu karyawan perusahaan untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik.

Fenomena yang pertama pengaruh kinerja di Alfamart Branch Bekasi yaitu faktor-faktor negatif yang menurunkan kinerja karyawan, diantaranya pengaruh yang berasal dari kinerja karyawan, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya, tidak cocok dengan tim, berfikiran negatif dengan rekan kerja sehingga target yang sudah ditetapkan tidak bisa tercapai.

Tabel 1.1

Data Penjualan Pada Alfamart Branch Bekasi

No	Tahun	Target Toko	Total Pendapatan	Keterangan
1	2015	Rp. 505.034.219	Rp. 505.436.672	Tercapai
2	2016	Rp. 515.987.452	Rp. 517.876.987	Tercapai
3	2017	Rp. 525.697.436	Rp. 513.683.297	Tidak Tercapai

4	2018	Rp. 530.902.546	Rp. 521.987.962	Tidak Tercapai
5	2019	Rp. 550.534.267	Rp. 533.458.302	Tidak Tercapai

Sumber: Data diolah oleh SPSS

Dari tabel pra- survey data diatas menunjukkan terjadinya masalah penjualan yang menurun. Pada tahun 2015 – 2016 tercapai dan ditahun 2017 – 2019 tidak tercapai. salah satu yang membuat target tidak tercapai yaitu akibat kinerja karyawan yang tidak fokus dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, prestasi kerja menjadi menurun, kurangnya kepedulian dalam meningkatkan sales, dan tidak disiplin didalam pekerjaan. Didalam mencapai target kerja keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang terpenting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi didalam suatu perusahaan. Salah satunya kinerja yang baik hanya dapat diraih apabila para pekerja mampu bekerja sesuai dengan tuntutan dan persyaratan kerjanya. Sebaliknya kinerja yang buruk dapat terjadi jika tidak sesuai dengan persyaratan kerja yang telah ditentukan. Pada dasarnya kinerja ditentukan oleh kemampuan kinerja karyawan, keinginan rasa ingin tau, serta terjadi kenyamanan dilingkungan kerja.

Berikut tabel Indikasi rendahnya Kinerja Karyawan Pada Alfamart Branch Bekasi.

Tabel 1.2

Indikasi rendahnya Kinerja Karyawan Pada Alfamart Branch Bekasi

NO	PERMASALAHAN	2015	2016	2017	2018	2019
----	--------------	------	------	------	------	------

1	Transkasi Kecepatan Pesanan Online	30%	40%	51%	60%	52%
2	Note Barang Hilang (NBH)	23%	19%	37%	28%	30%
3	Banyak ditemukan Expayerd Barang sesudah Penarikan RH	17%	19%	16%	21%	19%
4	Penjualan Barang Promo tidak terjual sesuai target	17%	15%	21%	22%	28%

Sumber: Data diolah oleh SPSS

Dari hasil pra-survey pada tabel diatas dapat dikatakan bahwa dari tahun ketahun mengalami penurunan yang sangat tidak stabil, mulai dari Kecepatan transaksi Pesanan Online, Meningkatnya Barang hilang sehingga terdapat pemotongan gaji akibat rendanya pengawasan dalam kinerja karyawan. Lalu ditemukan barang yang kalduarsa/expayerd. Dan penjualan barang-barang promo tidak terjual sesuai target perusahaan. Oleh sebab itu, masih sangat diperlukan perhatian lebih serius pada karyawan Alfamart Branch Bekasi terutama dalam mencapai target sales. Agar target perusahaan tercapai dan kinerja karyawan meningkatkan serta dapat memberikan hasil yang lebih baik kepada perusahaan.

Fenomena kedua yaitu, Kurangnya pelatihan kerja pada alfamart branch bekasi sehingga target toko tidak tercapai. Dan sangat minimnya team training untuk mengajarkan bagaimana cara berkomunikasi dengan baik kepada pelanggan akibatnya pelanggan pergi dengan kecewa. Jika didalam penawaran dengan konsumen, karyawan sangat pasif akibatnya konsumen tidak jadi membeli. Melupakan percakapan antara customer dengan kasir dan meloloskan penawaran dalam bertransaksi Rendahnya peluang yang diberikan bagi tenaga kerja yang baru masuk untuk mempelajarinya sehingga karyawan sangat mudah dalam melakukan kesalahan seperti minus dalam kasiran. Jika

kurangnya pelatihan didalam bekerja karyawan akan sangat mudah dalam melakukan kesalahan. Karyawan sangat kurang mengeluarkan ide-ide atau gagasan sebebas mungkin untuk kepentingan bersama.

Tabel 1.3

Indikasi rendahnya Pelatihan Kerja Pada Alfamart Branch Bekasi

No	KODE TOKO	KODE TOKO	TARGET	STRUK SYARAT	STRUK REDEMN	ACY
1	C765	Sinar Kompas	60%	1290	621	48.14%
2	C593	Teuku umar	60%	610	315	51.64%
3	CD61	Kebon kelapa 2	60%	1371	662	48.29%
4	CC79	Metland tambun	60%	846	405	47.87%
5	CF23	Trias	60%	1041	486	46.69%
6	C310	Mangun jaya	60%	1054	422	40.04%
7	C894	Kebon kelapa	60%	1632	704	43.14%
8	CB40	Pondok tanah mas	60%	1169	658	56.29%
9	CF99	RY Sultanhasanudin	60%	548	299	54.56%
10	C614	Sinar kompas 2	60%	1319	621	47.08%
11	CG92	Ruko madina	60%	699	392	56.08%
12	C625	Teuku umar	60%	1124	424	37.72%
13	CG73	Mekarsari tambun	60%	991	568	57.32%
14	CE33	Sultan hasanudin 3	60%	697	469	67.29%
15	C658	Papan mas 2	60%	1092	521	47.71%
16	C321	Papan mas 1	60%	1180	519	43.98%
17	CG17	Wallet	60%	1340	783	58.43%
18	CG05	Raya gandasari	60%	1119	509	45.49%
19	C654	Mekarsari tambun	60%	546	354	64.84%

20	CC28	Sultan hasanudin	60%	521	404	77.54%
		2				

Sumber: Data diolah oleh SPSS

Dari hasil pra-survey pada tabel diatas dapat dikatakan bahwa hanya satu toko yang memenuhi target perusahaan pada tebus murah dan terbilang jauh didalam pencapaian target perusahaan.

Fenomena ketiga Gaya Kepemimpinan pada Alfamart Branch Bekasi, pemimpin masih kurang bijak dalam bertindak, selalu dengan spontan mengambil keputusan dengan sepihak, tanpa memikirkan pendapat orang lain. Bahkan sering diberlakukan aturan-aturan yang memberatkan bagi karyawan seperti dalam penambahan jam kerja, loyalitas perhitungan libur dan harus masuk kerja pada saat libur. Akibatnya karyawan menjadi kurang disiplin didalam tugas dan tanggung jawab dan tidak adanya kerjasama untuk menyelesaikan tugas.

Fenomena keempat, Motivasi kerja karyawan. Didalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab salah satu penyebab nya target tidak tercapai yaitu kurangnya semangat dari pemimpin. Serta kurangnya motivasi yang diberikan antar sesama karyawan bahkan jika karyawan tidak bisa mencapai target, bukan kalimat motivasi yang di berikan karyawan tetapi sindiran yang tidak baik untuk karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi menurun. Memperhatikan kebutuhan karyawan dengan baik adalah motivasi untuk memberikan kinerja yang baik agar tercapainya suatu tujuan.

Kinerja karyawan salah satu pendorong semangat untuk para karyawan agar mau bekerja keras dan loyalitas/setia kepada perusahaan yaitu dengan memberikan semua

kemampuan dan keterampilan demi tercapai target perusahaan pada Alfamart Branch Bekasi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis ingin mendapatkan gambaran yang lebih mendalam dan membahasnya secara rinci melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi kerja sebagai Variabel intervening pada Alfamart Branch Bekasi.**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja Pada Alfamart?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja Pada Alfamart?
3. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart?

C. TUJUAN PENELITIAN

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

- a. Untuk mengetahui pengaruh langsung Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Alfamart.
- b. Untuk mengetahui pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan pada Alfamart.
- c. Untuk mengetahui pengaruh langsung Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamart.
- d. Untuk mengetahui pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamart.
- e. Untuk mengetahui pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamart.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat diharapkan untuk menambah referensian wacana didalam mengembangkan ilmu dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia yang intinya berhubungan dengan Pengaruh Pelatihan kerja, Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan Motivasi Kerja dalam sebuah perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat diharapkan bisa menjadikan sebagai bahan masukan didalam upaya membina karyawan yang mengarah sebagai peningkatan kinerja karyawan berkaitan dengan Pengaruh Pelatihan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai variable intervening pada Alfamart Branch Bekasi.

3. Manfaat Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan untuk diaplikasikan dibidang manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

4. Manfaat Bagi Pemerintahan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan tambahan atau rujukan bagi pemerintahan dalam pengambilan keputusan kebijakan peraturan, seperti penetapan peraturan ketenagakerjaan disetiap perusahaan.

5. Manfaat Bagi Peneliti atau Pembaca

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi perpustakaan. Serta dijadikan sebagai bahan perbandingan penelitian bagi peneliti yang memiliki objek penelitian yang sama. Selain itu juga dapat dijadikan acuan bagi mahasiswa semester bawah sehingga lebih semangat dalam mengerjakan skripsi.

