BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan atau organisasi harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibanding dengan sumber daya lain yang ada pada organisasi atau perusahaan. Selain memiliki banyak kelebihan, sumber daya manusia juga menjadi faktor utama yang berpengaruh terhadap setiap kegiatan pada suatu organisasi atau perusahaan. Untuk dapat mencapai keberhasilan dan tujuan perusahaan, dibutuhkan karyawan yang bekerja secara efisien dan efektif sehingga memberikan kinerja yang baik.

Indomaret merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari. Berawal dari pemikiran untuk merpermudah penyediaan kebutuhan pokok sehari-hari karyawan, maka pada tahun 1988 didirikanlah sebuah gerai yang diberi nama Indomaret. Sejalan pengembangan operasional toko, perusahaan tertarik untuk lebih mendalami dan memahami berbagai kebutuhan dan perilaku konsumen dalam berbelanja. Guna mengakomodasi tujuan tersebut, beberapa orang karyawan diberikan tugas

untuk mengamati dan meneliti perilaku belanja masyarakat. Kesimpulan yang didapat adalah bahwa masyarakat cenderung memilih belanja di gerai modern berdasarkan alasan kelengkapan pilihan produk yang berkualitas, harga yang pasti dan bersaing, serta suasana yang nyaman. Berbekal pengetahuan mengenai kebutuhan konsumen, keterampilan pengoperasian toko dan pergeseran perilaku belanja masyarakat ke gerai modern, maka terbit keinginan luhur untuk mengabdi lebih jauh bagi nusa dan bangsa. Niat ini diwujudkan dengan mendirikan Indomaret, dengan badan hukum PT. Indomarco Prismatama yang memiliki visi "menjadi jaringan ritel yang unggul" serta moto "mudah dan hemat". Untuk dapat bersaing dengan perusahaan ritel lainnya sumber daya manusia mempunyai peranan penting. Perusahaan atau organisasi yang memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik, maka akan memiliki kekuatan yang kompetitif dan akan menjadi perusahaan yang mampu mendayagunakan segala aspek.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan terjemahan dari performence yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan karyawan yang berprestasi, karena dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Seringkali perusahaan menghadapi masalah dengan sumber daya manusia, masalah sumber daya manusia menjadi

tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Kinerja karyawan merupakan faktor penting, karena kemajuan suatu organisasi atau perusahaan tergantung dari kinerja karyawan tersebut. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan semakin terbuka lebar dan sebaliknya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan. 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 didalamnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah dengan kepemimpinan. Menurut Bangun (2015:339) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi atau perusahaan agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannnya. Kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang bisa menumbuhkan motivasi kerja terhadap karyawan dan dapat memberikan rasa percaya diri kepada para karyawan dalam mengerjakan tugasnya masingmasing. Hal ini baik untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Tapi ada kalanya kita sering menjumpai pemimpin yang menggunakan kekuasaannya dengan memerintah para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada

pada bawahannya. Hal ini jelas dapat menimbulkan suatu hubungan yang tidak baik dalam suatu oraganisasi atau perusahaan dan dapat memicu penurunan pada kinerja karyawan. Kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di toko indomaret kurang sesuai dengan aturan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh masing-masing karyawan disetiap pekerjaannya dengan kata lain tidak susuai dengan job desknya. Pemimpin juga sering mengikut campurkan urusan pribadi dalam pekerjaan yang sedang di jalankannya. Komunikasi yang kurang baik antara pimpinan dan bawahannya dapat menimbulkan dampak yang buruk terhadap kinerja karyawan, karena mereka merasa kurang diperhatikan oleh pimpinannya, sehingga dapat menambah permasalahan yang ada pada toko Indomaret.

Untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain karyawan dituntut untuk disiplin dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2014:193), kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa adanya disiplin karyawan yang tinggi, sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal karena salah satu penunjung tercapainya hasil kinerja sebuah organisasi adalah bagaimana tingkat kedisiplinan yang diciptakan oleh karyawan organisasi tersebut. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang tinggi. Disiplin kerja karyawan dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan peraturan yang harus dipatuhi oleh karyawan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam

menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Jika karyawan di dalam perusahaan tidak menerapkan disiplin yang baik, yaitu tidak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Fenomena kinerja karyawan yang terjadi saat ini pada Toko Indomaret di kecamatan kebayoran baru ditandai dengan banyaknya karyawan yang kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, serta karyawan yang selalu santai dalam bekerja seperti tidak bersemangat sehingga target penjualan tidak tercapai, dan beban kerja yang berlebihan dikarenakan Indomaret menuntut karyawannya untuk loyal terhadap perusahaan. Perusahaan lain biasanya menerapkan waktu bekerja delapan jam sehari, namun di indomaret waktu kerjanya bisa lebih dari delapan jam sehari, adanya pemotongan gaji karyawan apabila ada produk yang hilang, lalu adanya karyawan yang sering datang terlambat. Hal ini menunjukkan kurang optimalnya kinerja.

Berikut adalah rekapitulasi data absensi karyawan berdasarkan jam kerja pada Toko Indomaret di wilayah kecamatan kebayoran baru periode bulan Juli tahun 2018 s/d bulan Desember 2018. Dari observasi penelitian pada Toko Indomaret di Kecamatan Kebayoran Baru dapat dilihat dari Tabel 1.1 berikut

Tabel 1.1

Tabel Absensi Karyawan Toko Indomaret

Bulan	Jumlah karyawan	Jam Kedatangan karyawan	Jumlah karyawan yang terlambat
Juli	105	06:30	24
Agustus	105	06:30	13
September	105	06:30	33
Oktober	105	06:30	27
November	105	06:30	11
Desember	105	06:30	21

Sumber: Toko Indomaret wilayah Kebayoran Baru 2018

Pada tabel ini jumlah absensi karyawan terlihat jelas adanya fluktuasi dalam hal waktu kedatangan karyawan. Peran motivasi disini sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2015:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul PENGARUH KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO INDOMARET DI KECAMATAN KEBAYORAN BARU JAKARTA SELATAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.

B. Rumusan Masalah

a. Apakah Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja Pada Toko Indomaret di Kecamatan Kebayoran Baru?

- b. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja Pada Toko Indomaret di Kecamatan Kebayoran Baru?
- c. Apakah Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Indomaret di Kecamatan Kebayoran Baru?
- d. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Indomaret di Kecamatan Kebayoran Baru?
- e. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Indomaret di Kecamatan Kebayoran Baru?
- f. Apakah Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Toko Indomaret di Kecamatan Kebayoran Baru?
- g. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Toko Indomaret di Kecamatan Kebayoran Baru?
- C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini bertujuan, yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Motivasi
 Kerja pada Toko Indomaret di Kecamatan Kebayoran Baru.
- b. Untuk mengetahui pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Motivasi
 Kerja pada Toko Indomaret di Kecamatan Kebayoran Baru.

- c. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Indomaret di Kecamatan Kebayoran Baru.
- d. Untuk mengetahui pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Indomaret di Kecamatan Kebayoran Baru.
- e. Untuk mengetahui pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Indomaret di Kecamatan Kebayoran Baru.
- f. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Toko Indomaret di Kecamatan Kebayoran Baru?
- g. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Toko Indomaret di Kecamatan Kebayoran Baru?

b. Kegunaan Penelitian

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

a. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini bermanfaat sabagai aplikasi penerapan ilmu yang telah didapat selama kuliah, khususnya dibidang sumber daya manusia. Hal ini memperluas wawasan dan bekal bagi peneliti dikemudian hari.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan perusahaan sebagai alat untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dengan demikian perusahaan dapat membuat suatu tindakan pencegahan serta dapat mengevaluasi sejauh mana kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Bagi Pembaca (Orang Lain)

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dan melengkapi penelitian mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja yang sudah ada.

