

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis pada saat ini di Indonesia yang semakin pesat menyebabkan persaingan pasar menjadi ketat dan kompetitif. Kemajuan tersebut didukung oleh beberapa faktor, salah satu diantaranya adalah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Perkembangan iptek yang semakin maju menjadikan munculnya berbagai inovasi atau penemuan-penemuan baru yang mampu mempermudah dan memperlancar kegiatan bisnis perusahaan. Hal tersebut akan memberikan pengaruh terhadap perusahaan, baik perusahaan yang bergerak dibidang jasa maupun perusahaan yang bergerak dibidang non jasa, sehingga setiap pelaku bisnis di setiap kategori/bisnis dituntut untuk memiliki kepekaan terhadap setiap perubahan yang terjadi dan adanya rancangan penjualan, pemasaran produk serta orang-orang yang terlibat.

Melihat situasi dan kondisi saat ini, perusahaan-perusahaan pun terus berbenah dan memperbaiki diri untuk menyesuaikan dengan perkembangan yang ada. Sebagai contoh, dengan semakin berkembangnya mesin dan peralatan industri lainnya serta sistem telekomunikasi global, perusahaan yang tidak memanfaatkannya dengan baik akan tertinggal dan kurang mampu untuk berkembang dalam persaingan. Untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain salah satu aspek yang penting dan perlu mendapatkan perhatian yang serius oleh perusahaan baik perusahaan jasa maupun perusahaan non jasa adalah aspek sumber daya manusia. Kelangsungan hidup dan perkembangan dari suatu perusahaan tidak

hanya bergantung pada baik buruknya pengelolaan keuangan perusahaan, pelayanan, promosi dan keberhasilannya dalam mengelola sumber daya manusia. Pihak manajemen menyadari bahwa peran serta karyawan pada suatu perusahaan harus mengikuti perkembangan dan tuntutan teknologi sesuai dengan keinginan perusahaan yang dibutuhkan. Untuk itu perusahaan memiliki tujuan dan sasaran perusahaan agar dapat memperoleh laba maksimal sesuai dengan yang diharapkan.

Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peran penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi, karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mampu mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Seiring dengan perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan utama, maka perusahaan haruslah mempunyai kinerja yang tinggi. Perusahaan mempunyai kebijakan untuk pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan dalam melakukan

kegiatan perusahaan. Perubahan yang relavan sangat berpengaruh dengan jalannya perusahaan. Sehingga kinerja karyawan merupakan hal yang patut diperhatikan oleh pimpinan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja dari pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya (Husein, 2019;140). Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat.

Rendahnya kinerja karyawan juga dapat dilihat dari menurunnya hasil penjualan perusahaan. Adanya permasalahan pada rendahnya hasil kinerja pada perusahaan retail yang sedang dihadapi saat ini, salah satunya yaitu PT. Erajaya Swasembada, Tbk. PT. Erajaya Swasembada, Tbk adalah perusahaan yang bergerak dibidang retail, merchandise perangkat telekomunikasi dan distributor resmi di Indonesia. Dengan melihat luas jaringannya, perusahaan ini tidak diragukan lagi dalam hal bisnis retail dan perangkat telekomunikasi diseluruh Indonesia. PT. Erajaya Swasembada, Tbk berhasil menambahkan kantor cabang baru setiap tahunnya dan memiliki kantor cabang yang tersebar diseluruh Indonesia serta ada di 3 kota besar, yaitu Jakarta, Bogor dan Bandung. Selain itu juga PT. Erajaya Swasembada, Tbk ikut merasakan permasalahan rendahnya kinerja

karyawan. Hal ini terlihat pada hasil penjualan pada tahun 2017 sampai dengan 2021 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Hasil penjualan PT Erajaya Swasembada Tbk, priode 2017 - 2021

Tahun	Hasil Penjualan
2017	Rp. 31.180.635.330
2018	Rp. 24.333.320.632
2019	Rp. 23.612.642.145
2020	Rp. 23.170.198.294
2021	Rp. 16.653.874.209

Sumber; Laporan Keuangan Tahunan PT. Erajaya Swasembada, Tbk.

Pada tabel 1.1 dilihat dari hasil penjualan tahun 2017, bahwa dalam 5 (lima) tahun belakangan ini terlihat tidak stabilnya hasil penjualan, bahkan realisasi penjualan jauh dibawah yang diharapkan setiap tahunnya yang dimana hasil penjualan mengalami penurunan. Banyaknya jumlah penjualan yang belum mencapai hasil yang di harapkan, sehingga terdapat beberapa faktor negatif yang dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan PT. Erajaya Swasembada, Tbk diantaranya tidak optimalnya kinerja dari karyawan untuk memasarkan produk, pengaruh yang berasal dari lingkungan, dan sering terlambat dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati SOP (Standar Operasional Prosedur).

Berdasarkan Pra Survey Kinerja Karyawan yang dilakukan oleh beberapa karyawan di PT. Erajaya Swasembada, Tbk penulis menghasilkan data dibawah ini:

Tabel 1. 2
Hasil Prasurvey PT. Erajaya Swasembada, Tbk

No	Pertanyaan	Jawaban				Sampel	
		Ya		Tidak			
1	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan?	13	23%	17	77%	30	100%
2	Karyawan selalu teliti dalam bekerja?	10	20%	20	80%	30	100%
3	Karyawan selalu jujur dalam bekerja?	7	47%	23	53%	30	100%
4	Karyawan selalu peka dalam menyusun barang?	9	27%	21	73%	30	100%
5	Karyawan sangat kreatif dalam bekerja?	14	36%	16	64%	30	100%

Pada tabel 1.2 pra survey kinerja karyawan pada PT. Erajaya Swasembada, Tbk menjelaskan bahwa perusahaan ini masih kurang dalam membuat kreativitas untuk pelanggan tertarik sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam penjualan produk. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan Pra Survey Gaya Kepemimpinan yang dilakukan oleh beberapa karyawan di PT. Erajaya Swasembada, Tbk penulis menghasilkan data dibawah ini:

Tabel 1. 3
Hasil Prasurvey Gaya kepemimpinan PT. Erajaya Swasembada, Tbk

No	Pertanyaan	Jawaban				Sampel	
		Ya		Tidak			
1	Pimpinan selalu mengawasi bawahan yang bekerja?	16	51%	14	49%	30	100%
2	Pimpinan selalu memprioritaskan ide dari bawahan?	5	33%	25	67%	30	100%

No	Pertanyaan	Jawaban				Sampel	
		Ya		Tidak			
3	Pimpinan selalu memerintahkan bawahan?	17	73%	13	27%	30	100%
4	Pimpinan dan bawahan saling bekerjasama?	12	71%	18	29%	30	100%
5	Pimpinan selalu memberi bawahan untuk memberikan pendapat?	9	20%	21	80%	30	100%

Pada tabel 1.3 pra survey Gaya Kepemimpinan pada PT. Erajaya Swasembada, Tbk menjelaskan bahwa perusahaan ini masih kurang dalam memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan pendapat, serta kurangnya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Keberhasilan suatu perusahaan ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya. Untuk mewujudkan kepemimpinan yang efektif diperlukan pemimpin yang berkualitas dan professional yang mampu memotivasi bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Menurut 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.

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.

Pra Survey Lingkungan kerja yang dilakukan oleh beberapa karyawan di PT. Erajaya Swasembada, Tbk penulis menghasilkan data dibawah ini:

Tabel 1. 4
Hasil Prasurvey Lingkungan kerja PT. Erajaya Swasembada Tbk

No	Pertanyaan	Jawaban				Sampel	
		Ya		Tidak			
1	Karyawan merasa nyaman dengan penerangan lampu ditempat kerja?	17	65%	13	35%	30	100%
2	Karyawan nyaman dengan sirkulasi udara dari jendela?	12	68%	18	32%	30	100%
3	Karyawan rutin mengecek kebersihan udara?	15	50%	15	50%	30	100%
4	Karyawan nyaman dengan music yang disediakan?	14	57%	16	43%	30	100%
5	Karyawan nyaman dengan dekorasi tempat kerja?	13	67%	17	33%	30	100%

Berdasarkan tabel 1.4 hasil pra survey Lingkungan Kerja pada PT. Erajaya Swasembada, Tbk menjelaskan bahwa di perusahaan ini kurangnya memperhatikan lingkungan yang bisa membuat karyawan merasa nyaman untuk bekerja serta kurangnya fasilitas yang baik bagi para karyawan dan masih adanya sesama rekan kerja yang tidak bisa membantu ketika terdapat kesulitan dalam bekerja, sehingga perlu adanya perbaikan lingkungan kerja pada PT. Erajaya Swasembada, Tbk agar mendapatkan kinerja karyawan lebih baik lagi.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi (2019;52) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan pekerja, yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti suhu, kelembaban, ventilasi,

pencapaian, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan peralatan kerja yang memadai. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan suasana kelengkapan peralatan bekerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kartika Yuliantari (2020), menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ria Fatimah (2021), menyatakan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pra Survey Disiplin yang dilakukan oleh beberapa karyawan di PT. Erajaya Swasembada, Tbk penulis menghasilkan data dibawah ini:

Tabel 1. 5
Hasil Prasurvey Disiplin Kerja PT Erajaya Swasembada Tbk

No	Pertanyaan	Jawaban				Sampel	
		Ya		Tidak			
1	Karyawan masuk kerja tepat waktu?	13	56%	17	44%	30	100%
2	Karyawan taati semua peraturan	16	48%	14	52%	30	100%
3	Karyawan masuk kerja sesuai waktu yang ditentukan?	20	73%	10	27%	30	100%
4	Karyawan menentukan target dalam bekerja?	15	50%	15	50%	30	100%
5	Karyawan mencatat hasil laporan kerja?	21	78%	9	22%	30	100%

Berdasarkan tabel 1.5 hasil pra survey disiplin kerja pada PT. Erajaya Swasembada, Tbk menjelaskan bahwa karyawan di perusahaan ini masih kurang disiplin dalam peraturan masuk dan pulang jam kerja yang sudah ditetapkan, penyelesaian tugas yang diberikan serta pakaian yang sudah disesuaikan dengan peraturan perusahaan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2018:193) Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan saja, namun juga bagi karyawan karena disiplin kerja dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan. Menurut Sinambela (2018:332) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak factor yang mempengaruhinya. Terkadang kekurangtahuan karyawan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dea Fanny Sefriady (2018), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Santiago Pereira (2019), menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, bahwa masih adanya perbedaan hasil penelitian dan peneliti ingin menguji kembali faktor-faktor yang menjadi sebab dalam kinerja karyawan, sehingga dapat menemukan bukti empiris. Maka penguji tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Erajaya Swasembada, Tbk.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disusun peneliti, terciptalah perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja , dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Erajaya Swasembada, Tbk?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Erajaya Swasembada, Tbk?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Erajaya Swasembada, Tbk.?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Erajaya Swasembada, Tbk?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penulisan ini adalah hal pokok yang harus ada dan ditetapkan terlebih dahulu dalam setiap penelitian agar permasalahan yang diangkat dapat diselesaikan

dengan baik dan tidak keluar dari pokok permasalahan yang dibahas. Maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Erajaya Swasembada, Tbk.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Erajaya Swasembada, Tbk.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Erajaya Swasembada, Tbk.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Erajaya Swasembada, Tbk.

2. Kegunaan Penelitian

Secara garis besar dari tujuan-tujuan penelitian diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti
 - 1) Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini bermanfaat untuk digunakan sebagai bahan pembelajaran untuk dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu dan dapat digunakan dibidang manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.
 - 2) Sebagai ajang membandingkan praktik secara nyata di dunia usaha dengan materi yang dipelajari di perguruan tinggi.
- b. Bagi Institusi

- 1) Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi instansi terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
 - 2) Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan baik dari sisi karyawan atau pekerja sampai dengan kinerja karyawan dan tanggapan karyawan terhadap berbagai aturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan
 - 3) Perusahaan dapat mengambil langkah perbaikan untuk bagian-bagian atau program perusahaan yang masih belum maksimal dan mempertahankan atau melanjutkan program yang telah berhasil.
- c. Bagi Pembaca
- 1) Dengan penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan terhadap pembaca mengenai bisnis di PT. Erajaya Swasembada, Tbk.
 - 2) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi semua pihak yang membutuhkannya.
 - 3) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca, dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian untuk penelitian lebih lanjut.
 - 4) Dengan penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan terhadap pembaca mengenai bisnis retail di PT. Erajaya Swasembada, Tbk.

- 5) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi semua pihak yang membutuhkannya.

