

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Prospek bisnis ritel modern di Tanah Air pada 2019 menunjukkan tren positif yang tercermin dari pertumbuhan konsumsi barang kebutuhan sehari - hari atau *fast moving consumer goods* (FMCG). Dirjen Perdagangan Dalam Negeri Kementerian Perdagangan Suhanto mengatakan FMCG yang terdiri dari 58 kategori produk selama ini menjadi produk yang menjadi andalan penjualan ritel modern. Secara umum konsumsi FMCG di ritel modern Indonesia tumbuh sebesar 6,6% selama periode April 2018 - April 2019. Angka tersebut terdongkrak oleh pertumbuhan konsumsi FMCG di ritel dengan format toko kelontong atau minimarket sebesar 12,1%. Sedangkan untuk format pasar swalayan atau supermarket pertumbuhan konsumsi FMCG tumbuh negatif di angka - 6,8%. (Rezha Hadyan, 2019).

Usaha bisnis ritel di Kabupaten Banyumas, masih berjalan normal. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu satu pintu Kabupaten Banyumas Herni Sulastri, mengatakan sampai awal bulan November 2017 ini, pengunjung yang berbelanja di supermarket maupun mall di wilayahnya masih belum mengalami penurunan. Meski demikian dia mengakui, sistem perdagangan *online* ini, lambat laun tentu akan berpengaruh sistem perdagangan ritel konvensional di Banyumas. Namun menurutnya, keberadaan sistem perdagangan *online* sebenarnya menjadi

peluang besar bagi pelaku usaha UMKM untuk semakin berkembang. Untuk itu, Pemkab Banyumas akan memfasilitasi kalangan UMKM untuk membuat skema penjualan produk pengusaha kecil, baik melalui website atau melalui aplikasi khusus (republika.co.id).

Salah satu bisnis ritel yang mengalami perkembangan saat ini adalah swalayan HR. Swalayan HR ini merupakan salah satu anak dari perusahaan swasta HRJ di daerah Cilongok yang bergerak di bidang ritel. Swalayan HR ini menjual berbagai produk rumah tangga, peralatan sekolah, sandang, dan ada juga tempat bermain (*timezone*). Swalayan HR ini memiliki 4 cabang yang berada di daerah Cilongok dan Bumiayu. Persaingan yang begitu ketat antar bisnis yang bergerak di bidang ritel yang diharapkan mampu bertahan hidup dan dapat terus berkembang. Salah satu cara dari swalayan HR ini untuk menghadapi persaingan di dunia bisnis yaitu selalu mempersiapkan strategi yang kuat agar dapat mempertahankan posisi kompetitif ditengah persaingan melalui penentuan visi dan misi yang jelas serta bekerja lebih efisien, efektif, dan produktif. Visi dan misi suatu perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Hasil wawancara dengan salah satu karyawan di bagian administrasi, dapat diketahui bahwa salah satu penyebab kinerja karyawan yang belum maksimal ditunjukkan pada data di bawah ini :

Tabel 1.1 Rekap Absen Karyawan Swalayan HR Cilongok

(01 Januari 2019 – 30 September 2019)

Dept	Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan	Terlambat	Persentase (%)
Admin	13	5	15	21	18%
Kasir	18	9	-	18	15%
Pramuniaga	31	44	18	22	38%
Packing	7	20	24	32	28%
Server	5	2	-	56	21%
Gudang	21	7	21	28	26%
K. lantai	4	-	3	24	10%
Master Display	8	15	-	25	16%

Sumber : Bagian Administrasi Swalayan HR Cilongok

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan
Januari	31 hari	110
Februari	28 hari	110
Maret	31 hari	110
April	30 hari	110
Mei	31 hari	110
Juni	30 hari	110
Juli	31 hari	110
Agustus	31 hari	110
September	30 hari	110

Data di atas menunjukkan bahwa terdapat permasalahan mengenai kedisiplinan karyawan. Data diatas menunjukkan masalah keterlambatan masih belum bisa terselesaikan. Selain masalah kedisiplinan, dari hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan Swalayan HR, yang menyatakan bahwa terkadang terjadi kurang tersampainya informasi antar karyawan disebabkan komunikasi antar karyawan kurang terjalin dengan baik. Hal - hal tersebut yang dapat menghambat kinerja seorang

karyawan. Maka dari itu peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perkembangan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik dan maksimal tentu nantinya akan mendatangkan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Menurut Sinambela dkk (2011) mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain disiplin kerja, komunikasi dan pengembangan karir.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2017) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Runtunuwu, dkk (2015); Setyawati, dkk (2018) dan Yuliana, dkk (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Razak dkk (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Manik (2018)

menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Likdanawati (2018) dan Parerung dkk (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor disiplin kerja perusahaan juga harus memperhatikan faktor komunikasi. Menurut Robbins (1996) dalam Tahir dkk (2017) komunikasi adalah transfer makna dan pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk simbol atau bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi dapat memahami tujuan informasi tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ginting, dkk (2019), Safrina (2017) dan Wardhani, dkk (2016) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Raza dkk (2017) dan Pratiwi, dkk (2016) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumaki dkk (2015) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Faktor pendorong lain yang diteliti dalam penelitian ini adalah pengembangan karir. Menurut Mondy (1993) dalam Sinambela (2017) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas untuk mempersiapkan seseorang individu pada kemajuan karir yang direncanakan. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Joko dkk (2019), Suryantiko dan Lumintang (2018), Mulyani dan Saputri (2019) yang

menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Alamsyah dan Andri (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Nasution dkk (2018) dan Saehu (2018) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Shaputra dan Hendriani (2015) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Manik (2017) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru”. Peneliti membuang variabel budaya organisasi dan menambah variabel komunikasi dan pengembangan karir dari penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi, dkk (2016) dengan judul “Pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk cabang Giant Waru Sidoarjo” dan penelitian dari Nasution, dkk (2018) dengan judul “*The influence of career development and organizational culture on employee performance*” dengan hasil pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan dan penelitian terdahulu yang memiliki perbedaan hasil penelitian atas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, maka peneliti bermaksud ingin menguji kembali dengan objek, sampel dan komposisi penelitian yang berbeda dengan penelitian terdahulu. Maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Swalayan HR Cilongok”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan HR Cilongok ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan HR Cilongok ?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan HR Cilongok ?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang akan diteliti lebih terfokuskan pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Subyek penelitian ini adalah karyawan pada swalayan HR Cilongok.
2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, komunikasi, pengembangan karir dan kinerja karyawan.

3. Penelitian ini dibatasi dari bulan November 2019 sampai dengan Januari 2020.

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Menjelaskan perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

2. Tujuan Khusus

- a) Menganalisis pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- b) Menganalisis pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan.
- c) Menganalisis pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Menjelaskan kontradiksi hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Digunakan sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan kebijakan dalam disiplin, komunikasi dan pengembangan karir.