

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. LATAR BELAKANG

Eceran atau ritel adalah salah satu cara pemasaran produk meliputi semua aktivitas yang melibatkan penjualan barang secara langsung ke konsumen akhir untuk penggunaan pribadi dan bukan bisnis ([www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)). Industri ritel di Tanah Air sedang mengalami kemunduran. Banyak faktor yang jadi penyebab. Hal yang paling utama ialah mulai bergesernya pola belanja masyarakat yang lebih memilih untuk berbelanja secara *online* dibandingkan pergi ke ritel *modern*. Tips agar ritel di Indonesia tidak semakin rontok dengan memastikan usaha ritel dekat dengan pemukiman dan menampilkan produk-produk kekinian dengan harga dibawah rata-rata bisa menjadi salah satu hal menarik yang membuat para pengunjung tetap beralih ke bisnis ritel. Usaha ritel juga harus memperhatikan apa yang sedang tren terkini, hal itu pula yang dapat meningkatkan penjualan karena toko ritel mengikuti perkembangan zaman. ([www.liputan6.com](http://www.liputan6.com))

PT. Matahari Department Store Tbk memiliki sejarah panjang dalam dunia ritel Indonesia. Matahari melangkah maju dengan membuka department store *modern* pertama di Indonesia pada tahun 1972. Sejak itu Matahari telah menjadikan dirinya sebagai merek asli nasional. Matahari senantiasa

menyediakan pilihan fashion dengan trend kekinian, serta produk kecantikan dan barang-barang keperluan rumah tangga lainnya yang ditampilkan dalam gerai modern serta Matahari.com. Merek-merek eksklusif Matahari telah berulang kali terpilih sebagai merek fashion terfavorit di Indonesia dan hanya dijual di gerai Matahari dan MatahariStore.com. Matahari juga telah berulang kali meraih penghargaan baik nasional maupun internasional dalam segala aspek bisnisnya, yang menunjukkan reputasi baik Matahari sebagai salah satu perusahaan yang dinamis dan terpercaya ([www.matahari.co.id](http://www.matahari.co.id)). Untuk memiliki perusahaan yang dinamis dan terpercaya perusahaan harus memiliki kinerja karyawan yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengertian kinerja menurut Gibson (2009) dalam Widyawati (2018) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan karyawan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi, dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Penurunan kinerja karyawan terjadi karena kurangnya kesadaran karyawan akan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban seorang karyawan di perusahaan. Perusahaan dapat menilai peningkatan kinerja karyawannya dengan melihat hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari yang sebelumnya. Beberapa variabel yang dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan antara lain pelatihan, penempatan karyawan dan keterlibatan kerja.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Dessler (2005)

dalam Saleleng dan Soegoto (2015) berpendapat pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan. Alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah karyawan yang baru direkrut seringkali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan - peraturan yang ada. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Worotitjan dkk (2016) menunjukkan bahwa pelatihan **berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja**. Sedangkan menurut Muchtar dkk (2017), Jumawan dan Mora (2018), Shu dan Augustin (2018), Julianary dkk (2017), Mitiku dkk (2015), Pratama dkk (2017), Anggereni (2018), Saleleng dan Soegoto (2015), Afsana dkk (2015) dan N. Thevanest dan T. Dirojan (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Setiap perusahaan memiliki tujuan meningkatkan kinerja karyawan selain diadakan pelatihan, penempatan karyawan secara seimbang sesuai dengan tuntutan melalui penyeleksian yang baik dan benar atau dengan kata lain bahwa ketika pelatihan dilakukan dengan benar maka menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan bidangnya juga menentukan kinerja karyawan tersebut. Menurut Rivai (2004) dalam Sunaryo (2016) penempatan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Keputusan penempatan lebih banyak dibuat oleh manajer lini, biasanya supervisor seorang karyawan

dengan berkonsultasi menentukan penempatan karyawan di masa yang akan datang. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Devi dkk (2015), Kurniawan dkk (2018), Pratama dkk (2017) dan Sunaryo (2016) menyatakan hasil uji penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Lussy (2018) dan Yuniasih dan Mulialestari (2016) menyatakan **variabel penempatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.**

Seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut menganggap kinerjanya penting untuk dirinya. Keterlibatan kerja karyawan juga sangat berperan besar untuk jangka panjang perusahaan dan meningkatkan keuntungan, karyawan di dalam suatu perusahaan tidak hanya menjadi bagian dalam melaksanakan fungsi perusahaan, akan tetapi menjadi asset berharga dalam keberhasilan perusahaan tersebut. Menurut Kanungo (1982) dalam Ashour (2016) keterlibatan kerja adalah sejauh mana orang tersebut mengidentifikasi pekerjaan secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan mempertimbangkan kinerjanya penting untuk harga dirinya. Keterlibatan kerja terkait karakteristik pribadi serta sifat dari tugas yang dapat meningkatkan faktor social seperti kerja tim, partisipasi pengambilan keputusan, seberapa besar karyawan mendukung tujuan organisasi, menunjukkan prestasi serta kemajuannya dalam pekerjaannya (Bahram 2010) dalam Septiadi dkk (2017).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan bapak Alfani Rizqon selaku asisten manajer Matahari Department Store Pacific Mall Tegal mengatakan

bahwa kebanyakan dari karyawannya merupakan generasi milenial, menurutnya karyawan sedikit susah di atur. Oleh sebab itu dalam bekerja karyawan kurang terlibat sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan mungkin karena pekerjaan itu dianggap kurang penting dan biasa di kerjakan dengan bantuan orang lain. Riset yang dilakukan Gallup sebanyak 71 persen generasi milenial tidak terlibat dalam kantor, penyebabnya karena generasi milenial tidak sabaran dan mengalami frustrasi, mereka memiliki ekspektasi yang tinggi dan tidak realistis tentang pekerjaan, generasi milenial ini mengalami kelebihan beban media sosial (www.kompas.com). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyawati dan Karwini (2018), Septiadi (2018), Afriani (2017), Irawan (2017), Putri (2017) dan N. Thevanest dan T. Dirojan (2018) menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan kerja dan kinerja karyawan. Iskandar dkk (2019) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja **tidak berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian pengembangan dari penelitian Pratama, dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan”. Kemudian peneliti mengganti variabel rekrutmen dengan variabel keterlibatan kerja yang diambil dari penelitian Afriani (2017) dengan judul “Pengaruh keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan terhadap Kinerja Karyawan”, dengan hasil penelitian keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk menghasilkan faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT.

Matahari Department Store Pacific Mall Tegal. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan, Penempatan Karyawan dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Matahari Department Store Pacific Mall Tegal”**.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Matahari Department Store Pacific Mall Tegal?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan di Matahari Department Store Pacific Mall Tegal?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di Matahari Department Store Pacific Mall Tegal?

## **C. PEMBATAAN MASALAH**

Berdasarkan identifikasi masalah yang dipaparkan diatas diperoleh gambaran dimensi permasalahan yang begitu luas. penulis memandang perlu memberikan batasan masalah secara jelas dan terfokus. Selanjutnya permasalahan ini dibatasi oleh objek penelitian pada Matahari Department Store Pacific Mall Tegal, dengan kriteria responden ini hanya karyawan Matahari Department Store Pacific Mall Tegal. Penelitian ini hanya menguji pengaruh variabel pelatihan, penempatan karyawan dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **D. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

### **1. Tujuan penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Matahari Department Store Pacific Mall Tegal.
- b. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Matahari Department Store Pacific Mall Tegal.
- c. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Matahari Departement Store Pacific Mall Tegal.

### **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoretis**

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang adanya pengaruh pelatihan, penempatan karyawan dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada Matahari Department Store Pacific Mall Tegal.

#### **2. Manfaat Teoritis**

##### **a. Bagi Akademik**

Sebagai hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan refrensi ataupun sebagai data pembanding yang sesuai dengan bidang yang akan diteliti. Memberikan bukti-bukti empiris dari penelitian-

penelitian sebelumnya mengenai “Pengaruh Pelatihan, Penempatan karyawan dan Keterlibatan kerja terhadap Kinerja karyawan”.

b. Bagi Peneliti

Sebagai sarana menerapkan ilmu yang diperoleh selama studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto dalam bekerja maupun membuat lapangan kerja sendiri.

c. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi Matahari Department Store agar mampu mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan, penempatan karyawan dan keterlibatan kerja.