

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perdagangan ritel menjadi sektor yang masih cukup menjanjikan untuk dikembangkan pada tahun 2022, sejalan dengan besarnya potensi peningkatan daya beli masyarakat. Dana Research Institute (DRI) mencatat, tren bisnis dan investasi pada 2022 mengarah pada usaha penjualan bahan pokok/sembako, hobi (tanaman, buku, game, dan lain-lain), produk perawatan diri, peralatan kesehatan, peralatan pendukung *Work* atau *School from Home*. Selain itu juga bisnis makanan jadi, industri kreatif, digital marketing, jasa desain portfolio media sosial, jasa tutorial bimbingan belajar, content creator, serta perantara ritel (<https://ekonomi.bisnis.com>, 2022).

Pertumbuhan Penjualan Ritel Indonesia dilaporkan sebesar 8.6 % pada 2022-03. Rekor ini turun dibanding sebelumnya yaitu 12.9 % untuk 2022-02. Data Pertumbuhan Penjualan Ritel Indonesia diperbarui bulanan, dengan rata-rata 8.5 % dari 2011-01 sampai 2022-03, dengan 135 observasi. Data ini mencapai angka tertinggi sebesar 28.2 % pada 2013-12 dan rekor terendah sebesar -20.6 % pada 2020-05. Data Pertumbuhan Penjualan Ritel Indonesia tetap berstatus aktif di CEIC dan dilaporkan oleh CEIC Data (<https://www.ceicdata.com>, 2022).

Dewasa ini pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pekaryawan. Organisasi harus mampu mempunyai karyawan

dengan kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Edison (2016:176) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented dan nonprofit orientet* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Kinerja juga dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan mampu menerapkan prosedur yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan pada tanggal 24 bulan februari, 2022 kepada salah satu karyawan bidang personalia di perusahaan ritel Kato Grosir dan eceran Kroya terdapat fenomena mengenai gaya kepemimpinan, yang dimana pemimpin cenderung galak dalam memberikan masukan, orang yang perfectsionis sehingga sehingga tidak mentoleir kesalahan, sehingga karyawan merasa tertekan dalam bekerja. Fenomena berikutnya mengenai lingkungan kerja, terdapat beberapa karyawan yang mengelompok, kurang kerja sama dan memiliki kepedulian yang rendah antar rekan kerja. Fenomenai berikutnya mengenai kepuasan kerja, dimana karyawan merasa lesu dalam bekerja dan kurang nyaman, merasa penuh dengan tekanan. Diperolehnya fenomena tersebut diketahui bahwa yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan Kato Grosir dan eceran Kroya adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Faktor pertama yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Menurut Mulyadi (2015) “Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pemimpin yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk

mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi”. Pemimpin yang baik akan mampu menyalurkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawannya dapat melaksanakan tugas dengan baik. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama, artinya setiap pemimpin harus memperlihatkan contoh yang baik karena setiap karyawan akan menyorot dan memperhatikan pemimpinnya. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat akan memotivasi bawahan untuk menjadi lebih baik dan berprestasi (Putra & Pasaribu, 2022).

Beberapa hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra & Pasaribu, (2022), Tanjung, dkk (2021), Erri, dkk (2021), Kamal, dkk (2018), Mardani, (2017), Araffat, dkk (2020) dan Abudaqa, dkk (2020) memperoleh hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, (2018) memperoleh hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja, berikutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardiani & Sepdiana, (2021) memperoleh hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti, (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di

mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, sedangkan apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan karyawan dapat mengakibatkan karyawan sulit untuk berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. (Sinambela, 2018).

Hasil penelitian terkait lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Kartawijaya, dkk (2019), Nurlaela & Trianasari, (2021), Sazly & Permana, (2020), Ende & Firdaus, (2021), Yuliantari & Prasasti, (2020), Sadewo, dkk (2021), Putri dkk (2019) dan Sari, dkk (2021) memperoleh hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda di peroleh dari penelitian Suparman, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikutnya hasil penelitian yang dilakukan Ahmad, (2019) memperoleh hasil penelitian bahwa bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui

penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018:74). Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif (Eliyana et al., 2019). Kepuasan kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan efektif. Karyawan harus merasa nyaman saat bekerja dan dihargai oleh perusahaan agar dapat mengembangkan segala potensi yang mereka miliki. Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan mereka terhadap pekerjaan yang dimiliki (Triadi & Ekawaty, 2021).

Hasil penelitian terkait kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Triadi & Ekawaty, (2021), Nurlaela & Trianasari, (2021), Juwita & Permatayuny, (2021), Efendy & Suwarmanayasa, (2021), Azhari, dkk (2021), Adha, dkk, (2019), Egenius, dkk (2020), dan Destari, dkk (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda diperoleh oleh Adiyasa, (2019) yang dimana kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanuar, (2020) memperoleh hasil penelitian bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan pada penelitian yang dilakukan oleh Putra & Pasaribu, (2022), yang berjudul “Pengaruh Gaya

Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti”. Pengembangan pada penelitian ini dengan pmenambahkan satu variabel bebas lainnya yaitu variabel kepuasan kerja, diambil dari jurnal Azhari, dkk (2021), karena pada penelitiannya terbukti kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Alasan peneliti melakukan pengembangan dikarenakan hasil penelitian Putra & Pasaribu, (2022), menggunakan sampel yang terbilang masih cukup terbatas, yaitu sebanyak 68 responden, diharapkan dengan dilakukan pengembangan jumlah sampel dan variabel penelitian dapat memperoleh hasil yang lebih baik dan dapat di generalisasikan secara umum. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dan mengambil judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kato Grosir Dan Eceran Kroya Kabupaten Cilacap”**.

#### **B. Perumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

### **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. Penelitian ini dibatasi pada variabel bebas, variabel (X1) gaya kepemimpinan, variabel (X2) lingkungan kerja, (X3) kepuasan kerja dan variabel (Y) adalah kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 15 Februari 2022- 15 Agustus 2022.

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kato Grosir dan Eceran Kroya.
2. Mengetahui pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan Kato Grosir dan Eceran Kroya.
3. Mengetahui pengaruh positif signifikan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Kato Grosir dan Eceran Kroya.
4. Mengetahui pengaruh positif signifikan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Kato Grosir dan Eceran Kroya.

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

#### **a Bagi Pimpinan Kato Grosir dan Eceran Kroya**

Penelitian ini bertujuan untuk menambah informasi bagi organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan di Kato Grosir dan Eceran Kroya.

#### **b Bagi Peneliti**

Penelitian ini sebagai syarat lulus untuk mendapatkan gelar sarjana S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian dapat dijadikan tambahan ilmu pengetahuan bagi akademisi terutama mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

