

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan bisnis retail di Indonesia terus bertambah secara pesat dengan bermunculannya semua variasi dan jenisnya dimulai dari *store retail*, *non-store retailer* dan *retailer organization*. Perkembangan yang dialami bisnis retail ini dalam perjalannya bukan tanpa menimbulkan masalah sama sekali, industri ritel diprediksi masih tertekan ke depan. Hal itu didorong dari sejumlah faktor, salah satunya konsumsi rumah tangga. Untuk mengatasi tekanan, sejumlah perusahaan ritel memiliki strategi dengan efisiensi, seperti menutup gerai dan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) (cnnindonesia,2019).

Dua tahun yang lalu (2017), PT Modern Sevel Indonesia (MSI), pengelola 7-Eleven di Indonesia bahkan menutup seluruh gerai yang ada. Rentetan aksi gulung tikar itu membuat pertumbuhan industri kian menurun, meski beberapa pemain lama masih bertahan dan pemain baru muncul mencoba peruntungan. PT Trans Retail Indonesia yang membawahi Carrefour dan Transmart melihat masalah utama yang menghantui industri ritel adalah persaingan yang kian ketat. Persaingan itu bukan semata antara satu toko supermarket dengan toko lain (*offline*), tetapi juga dengan penjualan dalam jaringan (*online*). Menurut President Corporate Communication Trans Retail Indonesia Satria Hamid, persaingan *offline* semakin ketat, belum lagi

ada pengaruh dari persaingan dengan *online*, maka perlu inovasi strategi agar bisa bertahan di pasar. (liputan6, 2019)

Menurut President Corporate Communication Trans Retail Indonesia Satria Hamid, persaingan dengan *online* terbilang lebih berat. Sebab, perdagangan ritel secara *online* tidak memungut pajak kepada konsumen. Belum lagi persoalan izin usaha yang biasanya tidak mudah bagi para pengusaha ritel *offline*. Untuk itu, Satria Hamid mengatakan pemerintah perlu melihat kembali penyetaraan perilaku yang diberikan kepada para pemain di sektor ritel, baik yang *offline* maupun *online*. (liputan6, 2019).

Moro Grosir dan Retail adalah perusahaan ritel dalam naungan PT. Bamas Satria Perkasa yang merupakan salah satu perusahaan ritel yang ada di Indonesia dan telah memulai bisnisnya sejak tahun 1997 di Purwokerto. Pada saat ini Moro Grosir dan Retail tetap eksis untuk menghadapi persaingan yang cukup ketat dengan kehadiran pesaing besar seperti Rita Supermall maupun kecil seperti Alfamart, Indomart dan lainnya yang ada di daerah Purwokerto. Untuk menghadapi persaingan tersebut, Moro Grosir dan Retail mendorong kinerja seluruh karyawan dan staff untuk selalu senantiasa memberikan motivasi tinggi dengan memberikan pelayanan prima, baik eksternal maupun intern dan tetap fokus terhadap apa yang sedang dibutuhkan oleh konsumen. Kinerja karyawan Moro Grosir dan Retail purwokerto khususnya di bagian pramuniaga sudah di bilang baik, karena pada Moro Grosir dan Retail Purwokerto sangat mementingkan mengenai kinerja

karyawannya. Dengan kinerja yang baik, maka suatu organisasi akan berjalan dengan baik (sumber: Moro Grosir dan Retail).

Kinerja perusahaan sangat bergantung kepada kemampuan sumber daya manusia yang ada. Kemampuan sumber daya manusia akan sangat menentukan kemajuan perusahaan dalam bersaing dan bertahan di masa depan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengatur, mengelola dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan (dalam penelitian Hidayati dkk, 2019). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007) dalam Tannady (2018). Prawirosentono mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999) dalam penelitian Vania dan Rizan (2015).

Faktor pertama yaitu, disiplin kerja yang merupakan kemampuan kerja seseorang untuk teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau

berubah sifat dan perilakunya. Karyawan yang disiplin atau taat kepada peraturan biasanya kinerjanya sangat baik dalam perusahaan. Mathis dan Jackson (2002: 5) dalam penelitian Lumi dkk (2017). Penelitian terdahulu terkait disiplin kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan & Saputra (2021), Makkira (2016), Vania dan Rizan (2016), Hidayat dkk (2018), Sartika (2015) dan Hidayanti (2019) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua, menurut Handoko (2014:24) dalam penelitian Kereh dkk (2018) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja. Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja yang memadai akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengalaman kerja yang baik memberikan keahlian dan keterampilan kerja berdasarkan pada jangka waktu dalam menjalani pekerjaan tersebut. Penelitian terdahulu terkait pengalaman kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan & Saputra (2021), Ratulangi dan Soegoto (2016), Tekege dkk (2018) dan Sartika (2015) menyebutkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga, kompetensi adalah penguasaan terhadap seperangkat pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan sikap yang mengarah kepada

kinerja dan direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak sesuai dengan profesinya. Kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh perusahaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang penting Wibowo (2017:86) dalam Tannady (2018:302). Penelitian terdahulu terkait kompetensi telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan & Saputra (2021), Hidayati dkk (2019), Hidayat dkk (2018), Ratulangi dan Soegoto (2016), Tegeke dkk (2018), Siregar dkk (2019), Sartika (2015), Daniel dkk (2019), dan Shaputra dan Hendriani (2015) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor keempat, pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang Simamora (2001) dalam Sinambela (2019:169). Menurut Sonny Sumarsono (2009) dalam Sinambela (2019:169), pelatihan dan pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Departemen Pendidikan Nasional (2009) dalam Sinambela (2019:169), pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai

standar. Penelitian terdahulu terkait pelatihan telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Kereh dkk (2018) dan Hermawati dan Mariza (2019) menyebutkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kelima, pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas SDM dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya (Robbins, 2008) dalam Busro (2018:275). Menurut Handoko (2003) dalam Busro (2018:275), istilah pengembangan karir juga dapat disebut dengan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir. Pengembangan karir dapat diartikan sebagai proses peningkatan kemampuan pegawai yang dilaksanakan untuk mewujudkan perencanaan karirnya (Nawawi, 2006) dalam Busro (2018:275). Penelitian terdahulu terkait pengembangan karir telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Daniel dkk (2019), Parerung dkk (2014) dan Caroline dan Susan (2014) menyebutkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kelemahan dan kekurangan dari beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Balansa dkk (2017), Makkira dkk (2016), Siregar dkk (2019), Tekege dkk (2018) dan Mariza dan Hermawati (2019). Pertama, sampel penelitian yang mayoritas kecil sehingga dimungkinkan penggunaan sampling yang lebih besar akan mempengaruhi hasil penelitian yang lebih baik, diharapkan dapat menggeneralisasikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Kedua, tidak mencantumkan

uji koefisien determinasi (R^2), sehingga tidak dapat mengetahui seberapa jauh variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

Penelitian yang akan dilakukan merupakan penelitian pengembangan dari Kurniawan & Saputra (2021) yaitu “Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah DIY)”. Perbedaan penelitian yang akan dilakukan terdapat pada objek penelitiannya yaitu pada Moro Grosir dan Retail Purwokerto, karena pada Moro Grosir dan Retail terdapat fenomena pelatihan kerja pada karyawan baru sebelum terjun langsung ke lapangan dan untuk pengembangan karirnya pada karyawan yang kinerjanya baik akan dipromosikan jabatannya. Dan penelitian ini menambahkan variabel pelatihan dan pengembangan karir dikarenakan dalam penelitian Daniel dkk (2019) pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai t hitung sebesar 0,358 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1.989 dengan tingkat signifikan 0,721 > 0,01. Dan dalam penelitian Shaputra dan Hendriani (2015) pengembangan karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, karena nilai signifikannya = 0,393 > 0,05. Kelebihan penelitian adalah penelitian yang akan dilakukan memiliki populasi dan sampel nya lebih banyak. Sehingga penelitian ini mengambil objek di Moro Grosir dan Retail Purwokerto dikarenakan perusahaan tersebut sudah lama berhasil bersaing dengan perusahaan retail lainnya, jumlah karyawan yang banyak dan salah satu perusahaan retail besar.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini mengambil judul
**“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PADA
PERUSAHAAN STUDI PADA KARYAWAN PRAMUNIAGA MORO
GROSIR DAN RETAIL PURWOKERTO”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja, pengalaman kerja, kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pramuniaga Moro Grosir dan Retail Purwokerto?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pramuniaga Moro Grosir dan Retail Purwokerto?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pramuniaga Moro Grosir dan Retail Purwokerto?
4. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pramuniaga Moro Grosir dan Retail Purwokerto?
5. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pramuniaga Moro Grosir dan Retail Purwokerto?
6. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pramuniaga Moro Grosir dan Retail Purwokerto?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, pembatasan masalah pada penelitian ini yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dibatasi oleh variabel disiplin kerja, pengalaman kerja, kompetensi, pelatihan dan

pengembangan karir. Untuk objek penelitian dibatasi oleh karyawan bagian Pramuniaga di Moro Retail dan Grosir Purwokerto.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pramuniaga Moro Grosir dan Retail Purwokerto.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pramuniaga Moro Grosir dan Retail Purwokerto bagian.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Pramuniaga Moro Grosir dan Retail Purwokerto bagian.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Pramuniaga Moro Grosir dan Retail Purwokerto bagian.
- e. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Pramuniaga Moro Grosir dan Retail Purwokerto bagian.
- f. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Pramuniaga Moro Grosir dan Retail Purwokerto bagian.

2. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran.

- a. Bagi Direktur Moro Grosir dan Retail Purwokerto

Memberi masukan kepada perusahaan mengenai faktor-faktor yang menentukan kinerja perusahaan pada Moro Grosir dan Retail Purwokerto.

b. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur khususnya bagi manajemen sumber daya manusia tentang faktor-faktor yang menentukan kinerja perusahaan pada Moro Grosir dan Retail Purwokerto.

c. Bagi peneliti

Sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Purwokerto, dan merupakan syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purwokerto.