

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era revolusi saat ini perusahaan menjalankan kegiatan organisasi perlu memikirkan pencapaian yang akan dicapai baik sekarang maupun yang akan datang sehingga perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan jangka panjang yang telah disusun. Dari beberapa faktor tersebut yang memiliki peran besar adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting di perusahaan sehingga perusahaan perlu menjaga dan memelihara karyawannya. Di perusahaan perlu mendapatkan karyawan yang kompeten, dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya (Ronald dan Hotlin, 2019).

Faktor kinerja karyawan menjadi hal penting diperhatikan karena kinerja karyawan akan menjadi masalah serius bagi perusahaan sehingga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya suatu pelayanan. Faktor terjadinya hasil kinerja karyawan menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam sebuah pekerja, upah yang minim, lingkungan perusahaan, keahlian yang tidak mendukung dan juga ketidakpuasan dalam pekerja. Ketidakpuasan menjadi penyebab munculnya masalah-masalah dalam organisasi maupun perusahaan seperti kemangkiran, konflik atasan dengan pekerja, tingkat absensi yang tinggi, adanya pemogokan dan perputaran karyawan (Putra dan Surya, 2020).

Moro Purwokerto adalah salah satu *hypermarket* yang berada di kota Purwokerto. Moro didirikan pada tanggal 17 Desember 1997 dan dikelola oleh PT Bamas Satria Perkasa. pemilik dari Moro adalah Made Widiana atau Cen Wi. Moro berasal dari bahasa Jawa yang artinya “Datang”, dengan konsep ini diharapkan dapat mendatangkan pengunjung atau konsumen. Konsumen yang telah datang juga diharapkan untuk datang kembali, oleh karena itu Moro memiliki motto dan slogan “Belanja ya di Moro”. (www.anasru.id/2020).

Moro akan dijadikan subjek penelitian kali ini dengan alasan karena adanya sistem rolling karyawan yang keluar masuk bekerja yang terjadi hampir setiap bulannya dan meninjau keadaan gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja yang terjadi di Moro Purwokerto. Gaya kepemimpinan transformasional yang terjadi di Moro Purwokerto beragam seperti mengidentifikasi perubahan yang diperlukan. Selanjutnya lingkungan kerja di Moro Purwokerto cukup beragam seperti fasilitas pendukung, lingkungan fisik, dan area parkir. Kompensasi Moro Purwokerto memiliki beberapa jenis seperti gaji, insentif, dan asuransi yang diberikan setiap bulannya. Disiplin kerja Moro Purwokerto masih kurang baik, contohnya karyawan *supermarket* yang telat masuk yang seharusnya dijadwal jam 07.30 WIB tetapi karyawan tersebut berangkat jam 08.00 WIB mengikuti jam karyawan yang ada di *fashion*. Sekitar 15% banyak karyawan yang telat masuk kerja dan 20% berbicara dengan karyawan lainnya tanpa melayani konsumennya.

Menurut Sitio, (2018) kinerja karyawan merupakan suatu proses sampai hasil kerja yang dilakukan untuk pencapaian tugas sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat capaian hasil suatu instansi. Kinerja karyawan yang baik juga dicerminkan oleh kepemimpinan seorang pemimpin dalam suatu organisasi. Seorang pemimpin harus mampu mengkaryakan para bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Purwati and Wijaya, (2019) Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Di Moro Purwokerto pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. Menurut (Putra dan Surya, 2020), (Sukmawati, dkk, 2020), (Rivaldo dan Ratnasari, 2020), (Gede dan Priartini, 2018), (Widodo, dkk, 2018), (Tangkudung dan Taroreh, 2021), gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Sitio, 2018), gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut (Marzuki, dkk, 2018), gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Karyawan. Menurut (Sari dan Setyowati, 2022), gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut (Asriani, dkk, 2018) lingkungan kerja adalah salah satu faktor utama yang memicu pegawai dapat bekerja secara optimal. Di Moro Purwokerto lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti tempat istirahat karyawan yang masih kurang memadai dan masih membedakan antara pramuniaga dengan SPG. Menurut (Ferry, 2018), (Yuliantari dan Prasasti, 2020), (Arianto dan Kurniawan, 2020), (Asriani, dkk, 2018), (Marbun dan Jufrizen, 2022), (Sinambela dan Lestari, 2021), lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Arianto dan Kurniawan, 2020), (Hajiali, dkk, 2021), lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut (Nurjaya, 2021), (Maswar, dkk, 2020), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Menurut (Cahya, dkk, 2021) Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Di Moro Purwokerto kompensasi masih menjadi salah satu pemicu masalah, seperti kompensasi uang makan yang hanya diberikan 1 bulan satu kali dan harus makan di tempat *foodcourt*, jika uang makan tersebut sudah digunakan maka karyawan tersebut harus mencari makan di tempat lain dan ditanggung sendiri tanpa melibatkan perusahaan.

Menurut (Sultan, 2021), (Sinaga dan Hidayat, 2020), (Rulianti, 2019), (Kresmawan, dkk, 2021), kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Mulyapradana, dkk, 2020) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut (Ekhsan dan Septian, 2021) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Tri Widodo, dkk, 2018), kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menurut (Cahya, dkk, 2021) Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Di Moro Purwokerto disiplin kerja masih dikatakan kurang baik, karena masih banyak karyawan yang tidak menerapkan nilai-nilai didalam perusahaan seperti dalam pelayanan terhadap konsumen dan kejujuran karyawan yang masih sangat rendah. Menurut (Widodo, dkk, 2018), (WulanSari dan Setyowati, 2022), (Caissar, dkk, 2022), (Cahya, dkk, 2021), (Tumanggor dan Girsang, 2021), (Hanafi dan Zulkifli, 2018), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Andrianary dan Antoine, 2019), (Lestari dan Afifah, 2021), (Shofwani dan Hariyadi, 2019), (Tanjung dan Manalu, 2019) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Setyawati, dkk, 2018) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut (Permana dan Pracoyo 2022), (Arisanti, dkk, 2019) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas terdapat perbedaan variabel, maka peneliti bermaksud untuk mengembangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Susanto, 2021) yang hasilnya gaya kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Gemilang Palembang”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel independen atau variabel bebas dan subjek penelitian, sasaran pada penelitian ini difokuskan pada karyawan Moro Purwokerto. Karena perusahaan Moro Purwokerto memiliki permasalahan yang cocok dengan yang saya teliti dan menambahkan variabel independen yaitu lingkungan kerja dari jurnal (Ferry, Dian, 2018) dan kompensasi dari jurnal (Sultan, 2021) yang secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka peneliti berniat mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rita Supermall Purwokerto”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Moro Purwokerto?
2. Apakah gaya kepemimpinan tranformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Moro Purwokerto?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Moro Purwokerto?
4. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Moro Purwokerto?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Moro Purwokerto?

C. Pembatasan Masalah

Mengingat terbatasnya waktu dan agar peneliti lebih fokus serta tidak meluas dari pembatas yang dimaksud, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Peneliti hanya meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan tranformasional, lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Moro Purwokerto.
2. Karyawan Moro

3. Responden adalah semua karyawan Moro Purwokerto dan periode penelitian dari bulan Januari – April 2023.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Moro Purwokerto.
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Moro Purwokerto.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Moro Purwokerto.
4. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Moro Purwokerto.
5. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Moro Purwokerto.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang sudah dijelaskan, maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu :

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan peraturan di Moro yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan perusahaan.

- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2. Mafaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Pimpinan Moro Purwokerto, dapat menjadi acuan dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja serta kedisiplinan agar dapat melayani konsumen.
- b. Bagi Universitas, dapat menambah referensi ilmiah serta memperkaya ilmu pengetahuan yang kaitannya dengan gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja. Selain itu, kontribusi ilmiah yang dihasilkan merupakan sebuah penelitian dalam bentuk pembukaan sebagai bahan referensi penelitian yang menggunakan variabel gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja dan kinerja.
- c. Bagi Penulis, penelitian ini merupakan kesempatan untuk menerapkan teori-teori tentang Sumber Daya Manusia dan faktor yang mempengaruhinya khususnya tentang gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja yang telah diperoleh selama kuliah, serta untuk dapat melatih cara mengumpulkan data, menganalisa, dan mengambil keputusan.