

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu tujuan mendirikan perusahaan adalah untuk dapat meningkatkan kesejahteraan pemilik perusahaan atau untuk memaksimalkan kemakmuran pemegang saham (Ike *et al.*, 2019). Faktor penting untuk melihat tingkat keberhasilan, dan pertumbuhan perusahaan adalah dengan melihat analisis kinerja perusahaan (Weddy *et al.*, 2021). Menurut Catarina dan Linda (2019) kinerja perusahaan adalah suatu keadaan perusahaan selama periode waktu tertentu, yang merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasinal dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Diera globalisasi sekarang ini, perusahaan dituntut untuk dapat menghadapi perubahan – perubahan yang terjadi secara *responsive*, dan dapat menyeimbangkan perubahan eksternal dengan perubahan internalnya sehingga perusahaan dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Faktor penting dalam menghadapi perubahan tersebut salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber modal utama dalam suatu perusahaan, dimana dapat memberikan kontribusi dalam strategi pencapaian tujuan organisasi (Resa *et al.*, 2019). Kinerja perusahaan merupakan istilah secara umum yang digunakan untuk seluruh tindakan atau aktivitas yang dilakukan dalam perusahaan dengan segala perubahannya, sehingga kinerja merupakan bagian yang penting dan menarik dalam perusahaan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja merupakan tantangan manajemen karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya (Silvia *et al.*, 2019).

Perusahaan dalam mengelola dan menjalankan kegiatan organisasinya perlu adanya sumber daya manusia (Risky *et al.*, 2019). Menurut Harahap *et al.*, 2020 apabila perusahaan mengelola sumber daya manusia dengan baik dan maksimal maka dapat menghasilkan kinerja karyawan yang efektif dan efisien,

sehingga bisa mewujudkan keberhasilan dan tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Hendra (2020) sumber daya manusia dapat disebut juga sebagai pekerja, tenaga kerja, karyawan, dan segala potensi manusia untuk melakukan kegiatan didalam organisasinya. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan bertanggung jawab sehingga dapat menyelesaikan tugasnya dalam kurun waktu tertentu. Adanya persaingan bisnis yang ketat maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Kinerja karyawan yang diharapkan dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik sesuai dengan standar (Adi dan Dedi, 2021). Menurut Ronal dan Hotlin (2019) kinerja karyawan adalah sesuatu yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang guna mencapai tujuan organisasi. Pendapat lain yang ditemukan oleh Risky *et al.*, (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Berdasarkan menurut pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang didalam melakukan tugas sesuai dengan standar yang ditentukan masing – masing perusahaan.

PT. Rita Ritelindo adalah perusahaan swasta yang berkedudukan di Banyumas yang memiliki 9 unit bisnisnya seperti mall; *departement store* dan supermarket; minimarket; restoran dan makanan; permainan dan hiburan; developer; pusat aksesoris; hotel; dan Tjong Tujuh Bersaudara. Berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti, PT Rita Ritelindo menilai sumber daya manusia sebagai aspek yang penting terutama dalam usaha peningkatan kinerja karyawan. Berbagai perubahan yang terjadi didalam lingkup bisnis membuat manajemen menyadari bahwa dalam pengelolaan sumber daya manusia sebagai pilar penggerak tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen menjelaskan terdapat faktor penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa hal seperti ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja, budaya organisasi yang mulai berubah, gaya kepemimpinan, menurunnya motivasi karyawan, dan kurangnya disiplin kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak terhadap perusahaan yang berdampak pada kinerja karyawan (Ronal dan Hotlin, 2019). Apabila lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan membantu mendorong karyawan bekerja secara maksimal dan efektif, sehingga sesuai yang diharapkan oleh perusahaan dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Hakim dan Hazmanan (2020) menemukan bahwa dengan tempat kerja yang belum tertata rapi, dapat mengakibatkan tidak efektifnya suatu pekerjaan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kenyamanan dan semangat dalam melakukan pekerjaan. Isu lingkungan kerja yang kurang nyaman menjadi salah satu faktor yang menyebabkan penurunan kinerja pada karyawan seperti lingkungan kerja fisik berupa tata letak (*layout*) ruangan kerja yang tidak tertata dengan rapi dimana ruangan manajer dan staf tidak ada pembatas. Selain itu, penggabungan ruang tempat kerja dan tempat gudang penyimpanan barang dagang yang menyebabkan banyaknya karyawan yang bebas keluar masuk sehingga karyawan kurang fokus bekerja karena ruangan terlalu sempit dan berisik. Hal lain juga adanya aktifitas pembangunan proyek yang tidak kunjung selesai untuk fasilitas kantor, sehingga menyebabkan terbatasnya ruang lingkup kerja.

Beberapa hasil yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan oleh Gede *et al.*, (2021); Denok *et al.*, (2020); Hustia (2020); Yayan (2019) menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nunu (2021); Soleh *et al.*, (2020); dan Andayani & Satria (2019) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun terdapat penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil berbeda menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Rizal, 2019).

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Bagaimana perusahaan mampu membentuk budaya yang menyenangkan, adaptif, dan dinamis sesuai dengan perkembangan zaman. Diiringi perkembangan jaman yang semakin cepat berubah, maka perusahaan

harus mampu membentuk budaya perusahaan yang solutif agar dapat membantu mendorong kinerja karyawan sehingga mampu produktif dalam bekerja. Menurut Jufrizen dan Khairani (2020) suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja senegap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penelitian yang ditemukan oleh Abdil dan Fakhry (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku dalam sebuah organisasi. Sikap dan norma yang diterapkan dalam perusahaan sehingga akan menjadikan sebuah budaya perusahaan sebagai pedoman dalam bekerja. Dengan kata lain, budaya organisasi akan mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Kardinah dan Cahyadi, 2019). Dalam perusahaan terdapat adanya perubahan sistem otorisasi manual menjadi sistem komputerisasi. Hal ini menyebabkan pulang kerja tidak tepat waktu sehingga menjadi budaya atau tradisi dikalangan karyawan. Faktor tersebut dikarenakan kurangnya percepatan dalam melakukan perubahan sesuai dengan perkembangan jaman, sehingga mengalami penurunan kinerja pada karyawan PT Rita Ritelindo.

Beberapa hasil yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan oleh Abdul *et al.*, (2021); Resti (2021); Susi (2020); dan Andayani & Satria (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama ditemukan oleh Abdul *et al.*, (2021); Rizal *et al.*, (2019); dan Resa (2019) menemukan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Mandri *et al.*, (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan budaya organisasi maka faktor yang mampu mendorong kemajuan perusahaan adalah gaya kepemimpinan. Bagaimana pemimpin mampu mengendalikan dan mempunyai kapabilitas tinggi dalam memimpin sebuah perusahaan sehingga mampu mengarahkan untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Pemimpin ini juga harus memiliki sikap yang dinamis sesuai dengan perkembangan zaman. Menurut Masduki *et al.*, (2019) gaya kepemimpinan ini merupakan satu peluang untuk membangun sumber daya

manusia melalui aspek sikap dan perilaku yang di harapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan di era revolusi industri ini. Perubahan kinerja karyawan di PT Rita Ritelindo terdapat permasalahan dari pemimpin yang dinilai kurang mampu melakukan perencanaan dan mengendalikan bawahan. Hal ini dikarenakan terdapat perubahan struktural manajemen yaitu perubahan jajaran direksi dari generasi satu ke generasi kedua. Pemimpin generasi kedua ini memiliki umur yang cukup muda, dan latar belakang yang berbeda – beda sehingga memiliki gaya kepemimpinan yang tidak sama dengan generasi pertama. Hal ini yang menyebabkan mulai menurunnya kinerja karyawan.

Terdapat beberapa hasil penelitian yang ditemukan oleh Hema dan Patar (2021); Siti dan Rahma (2020); dan Kurnia dan Lela (2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Erlangga (2021); Agus *et al.*, (2020); Titin *et al.*, (2019) menyatakan hal yang sama bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Abu *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain keempat yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi dan disiplin kerja ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Pengaruh motivasi dari atasan atau sesama karyawan mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal sedangkan disiplin kerja yaitu rasa tanggung jawab pada masing – masing karyawan. Menurut Hakim dan Hazmanan (2020) motivasi suatu keinginan dan daya penggerak kemajuan bekerja seseorang yang mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Sejalan dengan pendapat Anggraeni (2020) menyatakan bahwa dalam menjalankan tugasnya karyawan membutuhkan semangat untuk membakar diri untuk bekerja keras, fokus pada prestasi, menciptakan efektifitas dan perubahan. Hal tersebut menjadi faktor yang kompleks bagi karyawan karena tergantung pada semangat, ketekunan, dan kegigihan untuk dapat memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan. Diperusahaan PT Rita Ritelindo terdapat

permasalahan mengenai motivasi karyawan. Hal ini diketahui karena kurangnya kesejahteraan terhadap jaminan sosial, kurangnya penerimaan insentif atau bonus, kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan dalam menjalankan tugas, serta ada kecanggungan dalam hal komunikasi antara pemimpin baru dengan karyawan. Oleh sebab itu, manajemen percaya bahwa menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh rendahnya motivasi para karyawan di PT Rita Ritelindo.

Kajian penelitian terdahulu yang relevan dengan motivasi seperti Erlangga (2021); Titin *et al.*, (2020); dan Destiana (2020) menyatakan bahwa motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Hustia (2020); Purba *et al.*, (2019); dan Andayani & Satria (2019) menemukan hal yang salah yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat perbedaan dengan penelitian yang ditemukan oleh Trifena dan Rahmat (2020) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap motivasi.

Hal lain yang menyebabkan penurunan kinerja adalah disiplin kerja. Adanya penghapusan divisi *human resources* disetiap unit bisnis PT Rita Ritelindo menyebabkan kurangnya disiplin kerja pada karyawan. Tidak adanya kontroling dalam ketepatan waktu bekerja dan aturan tata tertib yang berlaku menyebabkan menurunnya tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam organisasi (Belti dan Onsardi, 2020). Semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja pada karyawan maka akan menghasilkan kualitas kinerja karyawan yang bagus dan maksimal. Selain itu perusahaan tersebut juga harus mengusahakan dalam memebentuk peraturan yang di terapkan pada karyawan bersifat jelas, mudah dipahami, berlaku adil, dan adaptif yang berlaku bagi pimpinan dan seluruh karwayan. Sehingga perusahaan mampu membentuk disiplin kerja yang baik, guna membantunya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, terdapat beberapa hasil yang ditemukan oleh Chotamul *et al.*, (2022); Sadad *et al.*, (2020); dan Rauhanah *et al.*, (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Hal yang sama ditemukan oleh Hema dan Patar (2021); Fanlia (2021); dan Siti & Ahmad (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pendapat berbeda yang ditemukan oleh Sandhi dan Satria (2020) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian tersebut, terjadi ketidakkonsistenan hasil antara peneliti satu dengan peneliti lainnya. Tujuan peneliti ini adalah untuk mengembangkan penelitian sebelumnya mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Penelitian ini adalah penelitian pengembangan yang dikembangkan dari penelitian yang telah dilakukan oleh Wijayanto *et al.*, (2022) yang berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Parekrafbudpora Gresik*. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu menambahkan variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen karena adanya masalah baru yang perlu dikaji dalam perusahaan, kinerja karyawan yang diteliti pada penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan PT Rita Ritelindo. Variabel tersebut merupakan pengembangan yang didukung oleh penelitian sebelumnya yang ditulis oleh Daulay dan Eka (2021) yang berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dapat dijabarkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisis disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi Akademis

Diharapkan dapat memberikan manfaat bagi akademis agar dapat dijadikan bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktif

a. Bagi perusahaan

Sebagai bahan dasar evaluasi pertimbangan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas melalui kinerja karyawan sebagai bentuk pertanggung jawaban untuk kemajuan perusahaan.

b. Bagi karyawan

Supaya bisa digunakan sebagai motivasi dalam bekerja agar meningkatkan kemampuan diri sehingga dapat berkontribusi dalam perusahaan.

