

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

PT. Bamas Satria Perkasa merupakan salah satu perusahaan ritel yang ada di Indonesia dan telah memulai bisnisnya sejak tahun 1997 di Purwokerto yang memiliki karyawan sebanyak 685. Pada saat ini PT. Bamas Satria Perkasa 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, PT. Bamas Satria Perkasa mendorong kinerja seluruh karyawan dan staff untuk selalu senantiasa memberikan motivasi tinggi dengan memberikan pelayanan prima, baik ekstern maupun intern dan tetap fokus terhadap apa yang sedang dibutuhkan oleh konsumen (sumber: PT. Bamas Satria Perkasa).

Pertumbuhan bisnis industri ritel di Indonesia terus bertambah secara pesat dengan bermunculnya semua variasi dan jenisnya dimulai dari *store retailer*, *non-store retailer* dan *riteiler organization*. Perkembangan yang dialami bisnis ritel ini dalam perjalanannya bukan tanpa menimbulkan masalah sama sekali. Ketua umum Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (Aprindo) Roy Nicholas Mandey menyatakan bahwa pemain dalam dunia bisnis ritel akan membuat persaingan menjadi sangat ketat. Bisnis ritel di Indonesia akan meningkat ditahun yang akan datang seiring dengan perkembangan perekonomian Indonesia yang semakin baik

(<https://www.cnnindonesia.com>).

Semua keberhasilan tujuan organisasi termasuk perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan memperhatikan unsur yang paling penting menjadi sentral yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan, Sihotang (2007) dalam Sinambela (2017: 8).

Menurut Rivai dan Basri (2005) dalam Sinambela (2017: 478) kinerja menjadi salah satu ukuran keberhasilan dalam pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Dampak dari kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki, Sinambela (2012: 480). Menurut Wexley dan Yukl (2012: 484), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat dan terdapat rangsangan dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal, Wibowo (2009) dalam Sinambela (2017: 499).

Penelitian tentang kinerja di bidang ritel telah dilakukan oleh beberapa peneliti, di antaranya Sari (2015), Priyo (2014) dan Hidayat (2015) yang meneliti tentang kinerja karyawan dan menghasilkan tingkat signifikan yang

tinggi. Penelitian ini akan mereplikasi dari penelitian Priyo dkk (2014) dengan mempertahankan variabel motivasi dan disiplin kerja dan menambahkan satu variabel dari penelitian Sari (2015) yaitu variabel komunikasi, karena variabel-variabel tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dengan membentuk model baru yang belum pernah diteliti, sehingga diharapkan mampu menjelaskan kinerja karyawan di bidang ritel dengan lebih baik lagi dari penelitian sebelumnya.

Keterkaitan komunikasi dengan kinerja karyawan sangatlah penting dalam sebuah organisasi. Komunikasi adalah proses dengan mana informasi dan arti atau makna ditransfer dari *sender* kepada *receiver*, Colquitt, LePine dan Wesson (2011: 165). Komunikasi memperkuat motivasi dengan klarifikasi pada pekerja apa yang harus mereka kerjakan, seberapa baik mereka melakukan dan bagaimana memperbaiki apabila dibawah standar (Wibowo, 2017: 166).

Selain komunikasi, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan upaya mempengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan, (Ivanko, 2012: 130).

Selain komunikasi dan motivasi disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko dalam Sinambela, 2017: 334).

Disiplin bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Beberapa teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja (Sinambela, 2017: 332). Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penelitian ini mengambil judul “PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BAMAS Satria PERKASA DI PURWOKERTO”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bamas Satria Perkasa?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bamas Satria Perkasa?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bamas Satria Perkasa?
4. Apakah komunikasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bamas Satria Perkasa?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Bamas Satria Perkasa.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bamas Satria Perkasa.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bamas Satria Perkasa.
4. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bamas Satria Perkasa.

D. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi PT. Bamas Satria Perkasa

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Bamas Satria Perkasa.

2. Bagi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Dari hasil penelitian dapat bermanfaat untuk menambah referensi tentang literatur MSDM khususnya yang berkaitan dengan komunikasi, motivasi dan disiplin kerja di bidang ritel.

3. Bagi Peneliti

- a. Untuk mengetahui aplikasi teori-teori tentang Sumber Daya Manusia dan faktor-faktor yang mempengaruhinya khususnya tentang komunikasi, motivasi dan disiplin yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bidang ritel.
- b. Sebagai syarat menyelesaikan studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

