

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mengawakinya SDM tersebut akan baik kualitas dan kinerjanya bila dipimpin dan dikelola dengan baik. Manajemen SDM adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang yang memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada (Widodo, 2018).

Perkembangan bisnis ritel di Indonesia mengalami pertumbuhan namun melambat. Data asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (Aprindo) mengklaim pertumbuhan industri ritel pada semester I 2018 sebesar 7-7,5% (<https://www.cnbcindonesia.com/news> diakses pada 26 mei 2019 pada pukul 10.00 WIB). Perkembangan perusahaan yang saat ini semakin melambat, maka mengharuskan setiap pelaku bisnis berupaya menerapkan strategi yang mampu mendatangkan keberhasilan bagi bisnis ritel yaitu dengan melakukan promosi yang kreatif, memberikan diskon harga dan undian berhadiah demi menarik minat konsumen untuk membeli. Bisnis ritel juga harus menciptakan suasana kerja yang positif dan menyenangkan serta perusahaan harus mendorong karyawan untuk belajar dan berkembang sehingga karyawan bisa

bersemangat untuk bekerja, karyawan yang mempunyai semangat tinggi akan memberikan pelayanan yang baik untuk konsumen maka dari itu perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan ritel yang lain (Yulianti, 2018).

Perlambatan bisnis ritel normal belum berdampak pada usaha bisnis ritel di Kabupaten Banyumas. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu satu Pintu Kabupaten Banyumas mengatakan sampai bulan November 2017 bila penunjang yang berbelanja di supermarket maupun mal di wilayahnya masih belum mengalami penurunan, tidak seperti yang terjadi di kota-kota besar (<https://m.republika.co.id/berita/ekonomi/makro> diakses pada 26 mei 2019 pukul 08.12 WIB). Matahari Departemen Store adalah sebuah perusahaan ritel di Indonesia yang merupakan pemilik dari jaringan Toserba Matahari. Saat ini Matahari Departemen Store merupakan salah satu anak perusahaan dari Lippo Group. Sampai saat ini Matahari Departemen Store sudah mempunyai 155 gerai di lebih 74 kota di Indonesia dan satu gerai online MatahariStore.com. Salah satu gerai Matahari Departemen Store yaitu di kota Purwokerto (<http://www.matahari.co.id/id/about> diakses pada 26 mei 2019 pukul 08.20 WIB). Berdasarkan observasi lapangan, Matahari Department Store berdiri sejak 15 Februari 1995 dan sekarang memiliki 150 karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan pada tanggal 25 maret 2019 bahwa disiplin kerja di Matahari Department Store Purwokerto jika terlambat masuk kerja 1 menit akan mendapat tambahan jam kerja selama 30 menit. Dengan adanya aturan tersebut karyawan tetap masih

banyak yang terlambat masuk kerja. Hal ini menunjukkan belum adanya disiplin kinerja yang optimal di Matahari Department Store Purwokerto.

Kinerja menurut Robbins (1996) dalam Sinambela (2017) adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu yang dapat mengarahkan pada penetapan kinerja organisasi. Edison dkk (2016) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Davis dalam Sinambela (2012) disiplin adalah penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja juga merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban (Afandi, 2018). Berdasarkan riset terdahulu bahwa disiplin kerja (Usman dkk, 2018; Hartati, 2017; Fitriana, 2015; Putri, 2015; November, 2017; Syafrina, 2017; Kasendra dkk, 2016; Arizal dkk, 2017) telah terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (2011) dalam Wibowo (2017) menyatakan komunikasi adalah proses dengan mana informasi dan arti atau makna ditransfer dari *sender* kepada *receiver*. Berdasarkan riset terdahulu bahwa komunikasi (Arizal dkk, 2017; Satriowati dkk, 2016) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Iklm organisasi menurut Taiguri dan Litwin dalam Wirawan (2007) adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, dan mempengaruhi perilaku mereka, serta dapat dilukiskan dalam sifat organisasi. Matahari Departemen Store termasuk perusahaan retail yang menjaga iklim organisasi karyawannya dengan memberikan fasilitas yang mendukung pekerjaan karyawannya. Hal ini dilakukan agar terwujudnya iklim organisasi yang kondusif, sehingga karyawan dapat bekerja secara kreatif dan inovatif. Berdasarkan riset terdahulu bahwa iklim organisasi ((Setiawan, 2015; Woy, 2013; Asi, 2013) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Arizal, Sutopo, dan Rahmasari (2017) yang berjudul pengaruh komunikasi, disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya. Dalam penelitian ini peneliti mengganti variabel independen pengawasan menjadi iklim organisasi. Variabel pengawasan sebelumnya

sudah diteliti oleh Atik Wulandari (2018). Oleh karena itu, dalam penelitian ini mengganti variabel pengawasan menjadi iklim organisasi yang merupakan hasil penelitian dari Setiawan (2015) dan didalam penelitian ini peneliti mengganti objek PT. PUSRI Palembang menjadi Matahari Department Store Purwokerto.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Matahari Departemen Store Purwokerto”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Matahari Departemen Store Purwoketo ?
2. Apakah Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Matahari Departemen Store Purwokerto ?
3. Apakah Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Matahari Departemen Store Purwokerto ?
4. Apakah Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Matahari Departemen Store Purwokero ?

C. Batasan Masalah

Karena begitu banyaknya permasalahan yang harus diselesaikan dalam penelitian ini, maka perlu adanya pembatasan masalah agar dapat mencapai sasaran yang didapatkan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan batasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Matahari Department Store Purwokerto.
2. Variabel yang akan diteliti dibatasi pada variabel bebas disiplin kerja, komunikasi dan iklim organisasi. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Matahari Departemen Store Purwokerto
2. Mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Matahari Departemen Store Purwokerto
3. Mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Matahari Departemen Store Purwokerto
4. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Matahari Departemen Store Purwokerto

E. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan Matahari Department Store

Sebagai masukan hasil penelitian dan diharapkan sebagai bahan pertimbangan bagi Matahari Departemen Store Purwokerto dalam mengatasi masalah berhubungan dengan Disiplin Kerja, Komunikasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan literature MSDM khususnya yang berkaitan dengan Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Matahari Departemen Store Purwokerto.

3. Bagi penulis

Dapat mengaplikasikan teori-teori dan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, khususnya tentang disiplin kerja, komunikasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dan sebagai syarat menyelesaikan studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto.