

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

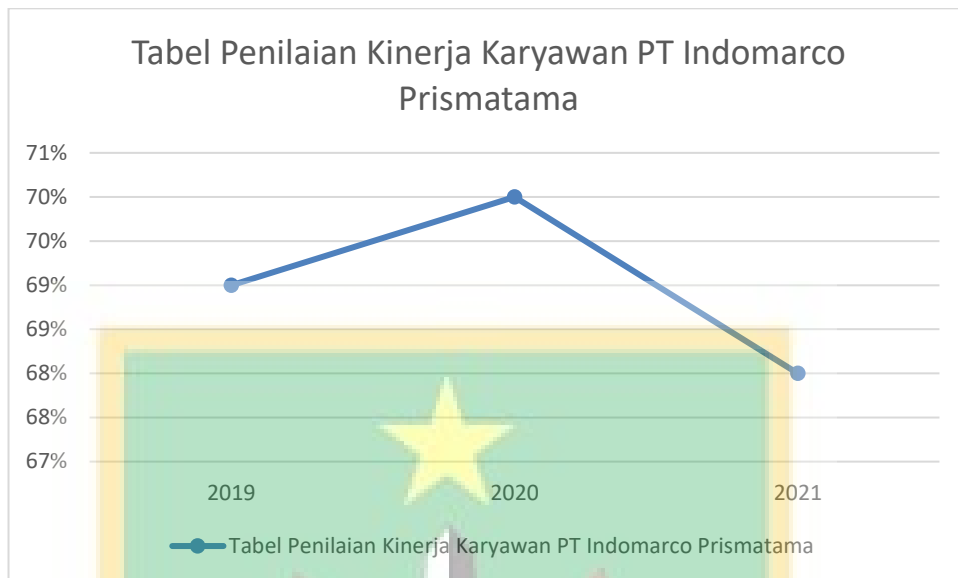
Sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan akan membantu mencapai kinerja yang baik.

Dari permasalahan kurangnya kinerja karyawan akan berpengaruh menggapai tujuan dari perusahaan, kinerja ialah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu perusahaan terkait dengan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Perusahaan melakukan berbagai cara untuk bisa meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat memberikan peranan yang baik dari perusahaan.

Kinerja karyawan berkaitan dengan evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja dibutuhkan untuk melihat hasil ataupun tingkat dari kesuksesan karyawan, tujuan dasar dilakukan evaluasi kerja adalah untuk menambah kinerja karyawan secara individu yang dapat mengakibatkan kenaikan kinerja perusahaan secara umum. Hasil dari evaluasi kinerja bisa dipakai untuk tujuan yang berkaitan dengan keputusan sumber daya manusia, penilaian serta umpan balik.

**Gambar 1.1**

**Penilaian kinerja karyawan divisi backoffice PT. Indomarco Prismatama**



Sumber: Data diolah oleh HRD PT. Indomarco Prismatama Bogor 1

Dari data diatas menunjukkan bahwa bagian backoffice PT Indomarco Prismatama Cabang Bogor 1 mengalami penurunan kinerja karyawan, terlihat dari rata-rata pencapaian kinerja pada tahun 2019 sampai tahun 2021. Pada tahun 2019 dan tahun 2020 rata-rata pencapaian kinerja sebesar 69% dan 70%, sedangkan pada tahun 2021 rata-rata pencapaian kinerja mengalami penurunan sebesar 68%. Selain terjadinya pencapaian kinerja yang naik turun (fluktuatif) serta masih jauh dari target manajemen 100%, maka manajemen berusaha mencari solusi untuk menaikkan kinerja karyawan serta mencari cara agar perusahaan dapat menggapai target yang sudah direncanakan.

Beberapa faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan ialah gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Burns (2013) Kepemimpinan transformasional adalah merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut.

Gaya kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi setiap perubahan positif pada bawahannya, memiliki semangat yang dapat ditularkan kepada

bawahannya, mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, mampu memberikan motivasi dan inspirasi untuk bawahannya dan mendengarkan pendapat saran maupun kritik dari bawahannya.

Pada hasil riset yang dilaksanakan oleh Arwiyah (2019) bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan semakin tinggi Gaya Kepemimpinan Transformasional yang di berikan, semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

Faktor lain yang diperlukan untuk menambah kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan transformasional adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayati (2001) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Lingkungan kerja selalu berhubungan secara langsung para karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang di bebaskan suatu perusahaan. Pada hasil riset yang dilaksanakan oleh Harmon (2017) memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perubahan lingkungan kerja yang bersifat positif maka kinerja karyawan akan meningkat pula meskipun dengan peningkatan yang sedang.

Selain lingkungan kerja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, seperti Affandi (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja.

Demikian juga dengan Wirawan (2013) yang menyatakan bahwa perasaan dan sikap positif atau negatif orang terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Jika orang puas terhadap pekerjaannya ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kerjanya

tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah.

Dari hasil riset yang telah dilakukan oleh Wijaya (2018) maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan kepuasan kerja, masih ada faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku.

Rivai (2009) Gejala masalah yang timbul di perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah masih adanya kendala dimana beberapa karyawan terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda. Kemudian terdapatnya beberapa karyawan yang tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja, dan masih ada beberapa karyawan terlambat hadir serta karyawan tidak masuk kerja, dan masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin kerja terhadap waktu kerja, seperti masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan karyawan itu sendiri, seperti tidak berada di ruang kerja pada jam kerja dan biasanya karyawan tersebut berada di kantin perusahaan atau melakukan aktivitas diluar pekerjaan kantor.

Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Dan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dari hasil riset yang telah dilakukan oleh Purnawijaya (2019) diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja karyawan meningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

PT Indomarco Prismatama atau sering disebut Indomaret membentuk konsep penyelenggaraan gerai yang berlokasi di dekat hunian konsumen, menyediakan

berbagai kebutuhan pokok maupun kebutuhan sehari-hari, melayani masyarakat umum yang bersifat majemuk, serta memiliki luas toko sekitar 200 m<sup>2</sup>.

Berdasarkan latar belakang yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Backoffice PT Indomarco Primatama Cabang Bogor 1”**

## **B. Perumusan Masalah**

Seperti yang sudah diungkapkan dalam latar belakang masalah, penelitian ini berencana meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara rinci, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Backoffice PT. Indomarco Primatama Cabang Bogor 1?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Backoffice PT. Indomarco Primatama Cabang Bogor 1?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Backoffice PT. Indomarco Primatama Cabang Bogor 1?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Backoffice PT. Indomarco Primatama Cabang Bogor 1?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Dalam sebuah penelitian selalu mempunyai arahan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan penelitian ini, diharapkan dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan yaitu sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Bagian Backoffice PT. Indomarco Primatama Cabang Bogor 1

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Backoffice PT. Indomarco Prismaatama Cabang Bogor 1
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Backoffice PT. Indomarco Prismaatama Cabang Bogor 1
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Backoffice PT. Indomarco Prismaatama Cabang Bogor 1

Dengan terlaksana tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diinginkan dapat menyampaikan sebagai berikut.

1. Teoritis

Penelitian ini mampu menjadi rujukan pada meningkatkan model penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan objek yang lebih luas

2. Akademis

Hasil penelitian ini diinginkan bisa menambah wawasan pengetahuan, serta menjadi rujukan buat para peneliti lain yang mau melaksanakan penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini bisa menyampaikan kontribusi yang penting untuk peneliti dalam meningkatkan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bagian Backoffice PT. Indomarco Prismaatama.