

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi.

Peran dan Fungsi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainya dikarenakan sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital. Dalam mencapai tujuannya suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar Sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja dan aspek-aspek lainya yaitu pelatihan, mutasi dan rotasi kerja. Hal ini akan menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Menurut Afandi (2021 :84) Kinerja merupakan sejauh mana tugas-tugas yang mengatur pekerjaan seseorang diatur. Kinerja mengacu pada pencapaian seseorang dalam keterkaitan dengan skala pekerjaan yang ada. Dengan menetapkan standar tertentu, kinerja merupakan representasi dari kapasitas seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kinerja adalah salah satu dari banyak jenis pekerjaan yang dapat dilakukan seseorang.

Dalam sebuah organisasi, karyawan mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Afandi (2021:86-87) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan

dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

Gaya Kepemimpinan secara etimologi, kepemimpinan berasal dari kata ‘pimpin’ yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata pimpin lahirlah kata kerja memimpin yang artinya membimbing atau menuntun, dan kata benda pemimpin yaitu orang yang berfungsi memimpin atau orang yang membimbing atau menuntun. Menurut Sutrisno (2017:213) “kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Berelson dan stainer (2012:11) motivasi merupakan suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya suatu tujuan organisasi. Menurut Handoko (2012) motivasi adalah keadaan yang ada di dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.

Alasan memilih judul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ramayana Flobamora Mall karena Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja adalah dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan gaya kepemimpinan yang efektif dan motivasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan, Motivasi kerja juga mampu membuat karyawan bersemangat dalam bekerja, mencapai tujuan, dan memberikan hasil terbaik bagi perusahaan. Motivasi kerja sangat penting karena dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan. Kinerja kerja karyawan berkontribusi langsung pada keberhasilan suatu Perusahaan. Karyawan juga harus mampu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti faktor internal dan faktor eksternal. Dengan adanya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja itu mempunyai pengaruh bagi kiner kerja seorang karyawan agar dapat bekerja lebih baik untuk meningkatkan efektivitas kerja pada Perusahaan. Dengan begitu PT. Ramayana Flobamora

Mall mampu membentuk sumber daya manusia yang berkualitas serta para karyawan yang berkompetensi dan mampu memberi dampak positif bagi keberhasilan dan pertumbuhan organisasi di dalam suatu Perusahaan.

Gaya Kepemimpinan yang di gunakan pada PT. Ramayana Flobamora Mall Kota Kupang adalah Gaya kepemimpinan demokratis karena segala keputusan yang di ambil merupakan hasil dari rapat bersama dengan seluruh karyawan, akan tetapi gaya kepemimpinan ini kurang efektif karena Banyak kinerja kerja dari karyawan yang tidak mencapai target dan karyawan yang sering menunda pekerjaan.

Masalah penelitian yang diamati terkait kinerja karyawan pada PT. Ramayana Flobamora Mall Kota Kupang yaitu Karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang di berikan sehingga tugas yang di berikan beberapa tugas menjadi menumpuk.

PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Kupang adalah salah satu jaringan toko swalayan terbesar di Kupang yang menjual produk sandang dan kebutuhan pangan sehari-hari. PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Kupang di dirikan pada tahun 2003. Ekonomi Indonesia tetap kuat ini disebabkan oleh sektor kelas menengah dan ritel yang terus berkembang, sehingga menempatkan Indonesia sebagai pasar terbesar di Asia Tenggara. Daya beli di negara kepulauan terbesar di dunia ini pun semakin kuat, terutama di kalangan milenial sejalan dengan itu, perusahaan telah mengambil langkah maju untuk memperkuat posisinya sebagai salah satu departement store terbesar di Indonesia perusahaan tidak hanya menawarkan produk-produk fashion untuk segmen kelas menengah ke bawah tetapi Perusahaan juga telah bertransformasi dan membangun versi Ramayana baru yang merujuk ke segmen kelas lebih tinggi ini telah di buktikan dengan pembukaan Ramayana Prime, sebuah target berbelanja yang lengkap dan menawarkan produk-produk fashion bermerek. Dalam pencapaian tujuan perusahaan diharapkan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Kupang dapat terus meningkatkan kinerja perusahaan.

Dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting.

Dampak dari kepemimpinan ini akan menunjukkan penilaian kinerja kerja karyawan pada PT. Ramayana Flobamora Mall Kupang sebagai tertera dalam tabel berikut :

Berdasarkan tabel 1.1 dapat di lihat bahwa pencapaian penilaian kinerja karyawan PT. Ramayana Flobamora Mall Kota Kupang cukup besar di mana pencapaian nilai kinerja mengalami peningkatan dan memperoleh nilai yang bagus dari tugas dan hasil kerja karyawan yaitu Junior supervisor mendapat nilai 80 dengan predikat baik, Wa ka Sie MD VIII mendapat nilai 80 dengan predikat baik, Supervisor Gudang mendapat nilai 80 dengan predikat baik, Supervisor SDM mendapat nilai 90 dengan predikat sangat baik, Store Manager mendapat nilai 90 dengan predikat sangat baik, Asst. Manager mendapat nilai 80 dengan predikat baik, PAM siang dan malam Fashoin mendapat nilai 85 dengan predikat baik, Pramuniaga fashion mendapat nilai 80 dengan baik, Kasir fashion mendapat nilai 80 dengan baik, Wa Ka counter fashion mendapat nilai 85 dengan sangat baik, Decorator mendapat nilai 80 dengan predikat baik, Pramuniaga Chiller mendapat nilai 80 dengan predikat baik, Ka counter super market mendapat nilai 90 dengan predikat sangat baik.

Dengan kategori penilaian sebagai berikut :

100 : Sangat Baik

80 : Baik

60 : Cukup

40 : Kurang

20 : Sangat Kurang

Tabel 1.1

**Data Pencapaian Penilaian Kinerja Karyawan PT. Ramayana Flobamora Mall Kota
Kupang Tahun 2024.**

No	Departemen	Jabatan	Tugas	Hasil	Nilai
1	Kasir toko (operasional)	Junior Supervisor	1. Mengatur asset 2. Keuangan 3. mengkoordinir kasir	Mengatur jadwal kerja kasir	80
2	MD VIII	Wa Ka Sie MD	1. Kontrol barang untuk counter 2. relasi dengan supplier	Penempatan produk menarik	80
3	Store Supermarket	Supervisor Gudang	1. Kontrol operasional Gudang	Pengiriman tepat waktu	80
4	Store Fashion	Supervisor SDM	1. Masalah ketenagakerjaan 2. Mengurus Gaji karyawan	Penyelesaian konflik sesuai kebijakan	90

5	Store Fashion	Store Manager	1. Koordinasi seluruh operasional toko	Operasional toko berjalan lancar	90
6	Store Fashion	Asst. Manager	1. Kontrol aktivitas supervisor dan staf	Pelatihan dan evaluasi kinerja	80
7	Store Fashion	Security PAM Siang/Malam	1. Keamanan dan mengkontro l operasional	Patroli rutin setiap 2 jam	85
8	Store Fashion	Pramuniaga Fashion	1. Layanan pelanggan 2. Kebersihan 3. kualitas produk	Rekomenda si produk sesuai kebutuhan	80
9	Kasir toko (operasional)	Kasir Fashion	1. Pembayaran 2. bantu pelanggan 3. Retur barang	Pelayanan yang ramah	80
10	Store Fashion	Wa Ka Counter Fashion	1. Laporan penjualan 2. koordinasi pramuniaga	Briefing harian	85
11	Store Fashion	Decorator	1. Siapkan material promosi	Tampilan toko sesuai tema	80
12	Store Supermarket	Pramuniaga Chiller	1. Kebersihan 2. Stok 3. penjelasan produk	Penataan produk dingin rapi	80
13	Store Supermarket	Ka Counter Supermarket	1. Koordinasi staf 2. laporan penjualan 3. pemesanan	Produk sesuai SOP dan planogram	90

Sumber: PT. Ramayana Flobamora Mall Kota Kupang.

Penelitian terdahulu yang menjadi pendukung dalam proposal ini adalah, penelitian yang membahas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan, oleh Fia sari Wahyuni (2023). Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan.

Dan ada juga Penelitian terdahulu membahas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Daehan Global Berbes, oleh Dumadi, (2020). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Daehan Global Berbes.

Dapat di simpulkan bahwa dari hasil penelitian di atas menunjukkan hasil yang tidak konsisten, sehingga mendorong untuk melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk meneliti Kembali Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menarik untuk di teliti Kembali karena terdapat hasil yang berbeda-beda pada penelitian sebelumnya.

Berdasarkan Latar Belakang yang telah di jelaskan di atas, maka penulisan akan melakukan penelitisn tentang **“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Ramayana Flobamora Mall Kota Kupang”**.

1.2 Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi masalah penelitian ini adalah “Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Flobamora Mall Kota Kupang”.

1.3 Persoalan Penelitian.

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Ramayana Flobamora Mall Kota Kupang?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Ramayana Flobamora Mall Kota Kupang?

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Berdasarkan persoalan penelitian di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Flobamora Mall Kota Kupang
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Ramayana Flobamora Kota Kupang.

b. Manfaat Penelitian.

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah:

a) Akademi

Peneliti ini diharapkan sebagai sumber informasi, referensi dan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam kepustakaan untuk memungkinkan peneliti selanjutnya mengenai Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Flobamora Mall Kota Kupang.

b) Praktis

Peneliti ini dapat dijadikan masukan bagi PT. Ramayana Flobamora Mall Kota Kupang berkait gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.