

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di Indonesia sendiri konsumsi rumah tangga masih menjadi tulang punggung dari pertumbuhan ekonomi di Indonesia selama 11 kuartal atau 3 tahun terakhir dengan pertumbuhan rata-rata 5 persen, Menurut catatan Bank Dunia dalam laporan berjudul *Learning More, Growing Faster Indonesia Economic Quarterly (PDF)* yang terbit pada Juni 2018. Masih dalam laporan yang sama Bank Dunia (2018) mengatakan, bahwa pertumbuhan dari penjualan ritel di Indonesia akan tinggi tahun ini, di mana merupakan antisipasi dari tahun politik pada pemilihan Presiden di tahun 2019 mendatang dan penjualan ritel sebelum tahun politik diperkirakan akan mengangkat pertumbuhan konsumsi rumah tangga tahun depan.

Oleh karena itu pentingnya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.pada PT Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cempaka Mas. PT Trans Retail Indonesia (Carrefour) sendiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang retail, yang merupakan salah satu hypermarket terbesar di Indonesia. Kantor pusat perusahaan ini terletak di Lebak Bulus, dan sudah mempunyai cabang di seluruh Indonesia kurang lebih 100 store. Dan perusahaan ini pun banyak mempekerjakan tenaga kerja dengan berbagai level karyawan. Namun ditinjau dari hasil *Performance Appraisal (PA)* pada tahun 2016 dan 2017 didapati terdapat banyak dari karyawan yang mendapat nilai akhir rata-rata C

(dengan penggunaan nilai A= nilai maksimal dan E= nilai minimal). Berikut data laporan Performance Appraisal karyawan:

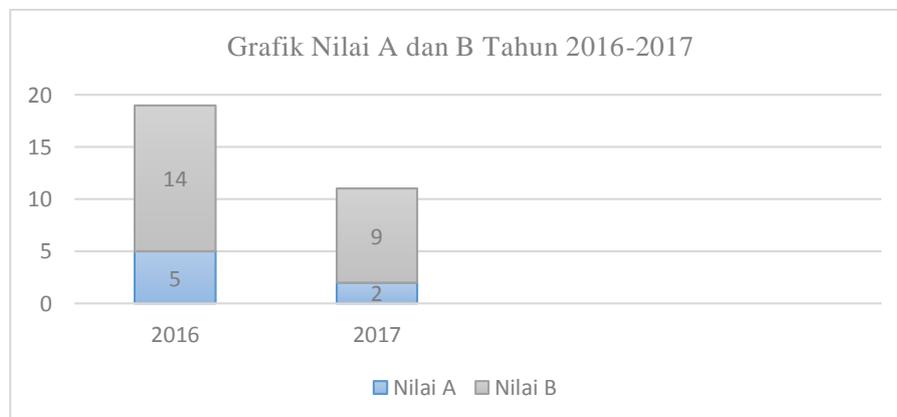
Tabel I.1
Data Performance Appraisal Karyawan PT Trans Retail Indonesia(Carrefour)
Cabang Cempaka Mas tahun 2016-2017

Nilai	2016	2017
A	5	2
B	14	9
C	66	66
D	30	32
E	6	6
Jumlah	121	115

Nilai B merupakan standar nilai yang harus dipenuhi oleh karyawan

Sumber: olahan penulis, 2018

Terlihat dari Tabel I.1 diatas ternyata menunjukkan banyaknya jumlah nilai C yang diterima karyawan pada hasil Performance Appraisal PT Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cempaka Mas pada tahun 2016-2017. Pada tahun 2016 dan 2017 masih terdapat masing-masing 6 karyawan yang mendapat nilai akhir E (nilai paling minimal). Kemudian pada nilai D meningkat pada tahun 2017 menjadi 32 karyawan yang sebelumnya pada tahun 2016 berjumlah 30. Sedangkan untuk nilai C tidak beranjak dari 2016 ke 2017 dengan jumlah yang sama yaitu 66 karyawan yang mendapatkan nilai itu.



Sumber: olahan penulis

Dari Grafik I.1 dapat dilihat untuk nilai B sendiri mengalami penurunan, pada tahun 2016 terdapat 14 karyawan yang mendapat nilai tersebut, namun ditahun 2017 menjadi hanya 9 orang karyawan. Hal serupa terjadi pada nilai A yaitu mengalami penurunan dari 5 karyawan yang mendapat nilai tersebut, menjadi hanya 2 orang yang berhasil mendapatkan nilai A. Pada PT Trans Retail Indonesia(Carrefour) sendiri menetapkan nilai Performance Appraisal minimal untuk mendapatkan *assessment* langsung adalah B. Dan dari nilai C yang melebihi 50% dari karyawan pada tahun 2016-2017 yang mengikuti Performance Appraisal mengindikasikan adanya masalah pada kinerja.

Dari data yang diterima penulis, hasil wawancara dan observasi melihat indikasi adanya faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

Dapat dilihat dari data yang diperoleh penulis bahwa disiplin kerja berada pada tingkat yang rendah. Hal tersebut terindikasikan dari data absensi karyawan, yang dapat dilihat seperti data berikut:

Tabel I.2
Data Absensi Karyawan PT Trans Retail Indonesia(Carrefour) Cabang
Cempaka Mas pada tahun 2016

Bulan	No Work No Pay(alfa)	Percentage
Januari	4	2%
Februari	2	1%
Maret	6	3%
April	24	12%
Mei	5	2,5%
Juni	14	7%
Juli	9	4,5%

Agustus	15	7,6%
September	1	1%
Oktober	18	9%
November	8	4%
Desember	12	6%
Jumlah Karyawan = 198		

Sumber: olahan penulis, 2018

Dari data diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2016 karyawan terhitung ada 198 orang, dan tingkat alfa tinggi dengan rata-rata 5% per bulan. Bahkan tertinggi ada pada tingkat 12 persen pada bulan april, dengan 24 karyawan alfa. Begitu pula pada tahun 2017, dengan datanya sebagai berikut:

Tabel I.3
Data Absensi Karyawan PT Trans Retail Indonesia(Carrefour) Cabang
Cempaka Mas tahun 2017

Bulan	No Work No Pay(alfa)	Percentage
Januari	5	3%
Februari	4	2%
Maret	11	6%
April	11	6%
Mei	3	2%
Juni	4	2%
Juli	6	3%
Agustus	1	1%
September	17	10%
Oktober	17	10%
November	20	11%
Desember	14	8%
Jumlah Karyawan = 178		

Sumber: olahan penulis, 2018

Dapat dilihat pula angka yang tinggi pada jumlah alfa pada tahun 2017. Dengan jumlah karyawan 178 orang, rata-rata terdapat 5,3 persen. Hal tersebut

meningkat dari tahun sebelumnya. Lebihnya angka persentase dari tiga persen mengindikasikan rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja yang buruk didalam suatu organisasi, ditunjukkan oleh absensi tiga persen keatas (Lusigita, 2017:30). Hal tersebut diindikasikan terdapatnya masalah pada disiplin karyawan.

Kemudian, dari hasil wawancara dan hasil observasi yang telah dilakukan, didapat bahwa kurangnya lingkungan kerja yang kondusif. Dapat dilihat dari tingkat kebisingan yang cukup tinggi, tingkat stress tinggi, pembatasan fasilitas (berupa benda seperti penghematan lampu *office*, pembatasan pemakaian printer, jaringan wifi yang lemah), hubungan kerja setingkat memiliki senioritas yang tinggi yang terdapat pada PT Trans Retail Indonesia (Carrefour) cabang Cempaka Mas. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat memberi rasa nyaman pada karyawan sehingga meningkatkan keefektifan dan pengoptimalan kinerja. Begitu juga menurut Aji dan Amelia (2015: 101) bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja dengan optimal. Oleh karena itu diindikasikan terdapat masalah pada lingkungan kerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia(Carrefour) cabang Cempaka Mas.

Selanjutnya, masih didapat dari wawancara didapat bahwa, karyawan tidak ingin memiliki loyalitas terhadap perusahaan diindikasikan dari turnover yang tinggi, karyawan bertahan oleh sebab membutuhkan pekerjaan tersebut, karyawan tidak memiliki kesadaran dan berkewajiban utuk memajukan perusahaan, oleh sebab itu diindikasikan tingkat komitmen organisasi rendah.

Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional (Murty dan Hudiwinarsih, 2012: 216). Dapat diindikasikan dari keterangan tersebut bahwa, terdapat masalah komitmen organisasi pada PT Trans Retail Indonesia (Carrefour) cabang Cempaka Mas..

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mendalami bagaimana disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi apakah pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja diindikasikan mempengaruhi kinerja, seperti menurut Khumaedi (2016: 69) semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapainya. Begitupun dengan lingkungan kerja yang diduga mempengaruhi kinerja yang sejalan dengan Aji dan Amelia (2015:101) bahwa kondisi lingkungan dalam variasi – variasi yang relative sederhana dalam suhu, kebisingan, penerangan, atau mutu daerah dapat mendorong efek – efek yang berarti terhadap sikap dan kinerja pegawai. Dan juga tingkat komitmen yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012: 216) bahwa semakin tinggi komitmen karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Dan penulis mengambil keputusan untuk menyusun sebuah skripsi berjudul “*Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trans Retail Indonesia (Carrefour) cabang Cempaka Mas*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi kinerja karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi pada PT Trans Retail Indonesia(Carrefour) cabang Cempaka Mas?
2. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia(Carrefour) cabang Cempaka Mas?
3. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia(Carrefour) cabang Cempaka Mas?
4. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia(Carrefour) cabang Cempaka Mas?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi dari disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia(Carrefour) cabang Cempaka Mas.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia(Carrefour) cabang Cempaka Mas.

3. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia(Carrefour) cabang Cempaka Mas.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia(Carrefour) cabang Cempaka Mas.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Terhadap hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat menjadi pengetahuan, pemahaman dan pembelajaran terhadap manajemen sumber daya manusia secara *riil* khususnya dalam variabel kinerja karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

2. Bagi perusahaan

Terhadap hasil dari penelitian ini, semoga memberikan informasi dan solusi dari adanya masalah yang muncul pada sumber daya manusia terkhusus masalah pada kinerja karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

3. Bagi pembaca

Terhadap hasil dari penelitian ini, agar memberi informasi kepada masyarakat umum mengenai masalah yang muncul dalam sumber daya manusia, khususnya kinerja karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi

4. Bagi akademisi

Terhadap hasil dari penelitian ini, penulis berharap dapat menjadi rujukan atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.`