

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, dan merupakan aset perusahaan yang sangat bernilai. Dikatakan sangat bernilai karena SDM merupakan faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Dalam setiap organisasi bisnis telah ditetapkan tugas, fungsi, wewenang serta sasaran yang akan dicapai oleh setiap organisasi pada setiap unitnya dan setiap sumber daya manusia dalam perusahaan dituntut untuk memberikan kinerjanya sebagai pegawai yang dapat bersaing secara positif menampilkan kemampuan terbaiknya akan menjadikan motor penggerak utama tercapainya tujuan dari organisasi bisnis tersebut.

Dunia bisnis saat ini tengah berkembang dengan sangat pesat dan modern, sehingga banyak organisasi - organisasi bisnis bermunculan hal tersebut membuat setiap pelaku yang terlibat dalam dunia bisnis dituntut untuk memiliki kemampuan yang tinggi serta pengetahuan yang luas. Seperti yang telah diketahui bersama bahwa beberapa tahun terakhir dunia bisnis ritel di Indonesia telah berkembang hampir disetiap daerah di seluruh Indonesia termasuk di kabupaten Pasuruan. Perkembangan bisnis ritel yang pesat tercatat dalam situs resmi kabupaten Pasuruan dalam tahun 2018 meningkat 8 % dimana pada tahun sebelumnya jumlah ritel keseluruhan di kabupaten Pasuruan mencapai 36.000 dan pada tahun 2019 mencapai 38.880 (www.pasuruankab.go.id). Persaingan tersebut memacu para pebisnis di bidang ritel untuk senantiasa menjadi ritel pilihan konsumen dan mempertahankan konsumennya.

Ritel adalah usaha yang menjual produk kebutuhan rumah tangga, termasuk produk kebutuhan sehari-hari yang menggunakan sistem swalayan (konsumen mengambil produk itu sendiri tanpa ada yang melayani).

Minimarket merupakan salah satu jenis bisnis ritel yang sedang berkembang pesat saat ini yang menjual kebutuhan barang sehari-hari dan menawarkan kemudahan karena lokasi yang bisa dijangkau dan dekat dengan konsumen serta mengutamakan kepraktisan dan kecepatan yang didukung dari luas toko yang tidak terlalu besar sehingga konsumen berbelanja dengan waktu yang tidak terlalu lama, serta suasana aman dan nyaman dalam berbelanja.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang ritel di Indonesia adalah PT. Midi Utama Indonesia, Tbk. Yang umum disebut sebagai Alfamidi. Perusahaan ritel ini didirikan pada tanggal 28 Juni 2007 oleh keluarga Djoko Susanto yang telah berkecimpung dalam industri ritel sejak tahun 1960-an. Perseroan didirikan dengan nama PT Midimart Utama, dengan gerai pertama “Alfamidi” di Jl. Garuda, Jakarta Pusat. Hingga saat ini perusahaan ini telah memiliki 3 konsep gerai yang berbeda yaitu, Alfamidi, Alfaexpress dan Lawson. Sampai dengan akhir tahun 2017, perusahaan mengoperasikan 1.444 gerai perusahaan yang terdiri dari 1.396 gerai Alfamidi, 11 gerai Alfamidi super dan 37 gerai Lawson. PT. Midi Utama Indonesia, Tbk hingga tahun 2019 telah memiliki 8 cabang/ branch yaitu branch Bitung, Bekasi, Pasuruan, Makassar, Medan, Yogyakarta dan Samarinda. Secara keseluruhan tingkat pertumbuhan gerai dari tahun ke tahun selalu menunjukkan kinerja yang positif.

Salah satu faktor yang mendorong keberhasilan PT Midi Utama Indonesia Tbk, Cabang Pasuruan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkerja didalamnya. Suatu perusahaan bisnis harus mampu membangun dan meningkatkan kualitas dari segala aspek yang berhubungan dengan lingkungan serta kinerja karyawan yang ada didalam perusahaannya. Kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk, Cabang Pasuruan diukur berdasarkan penilaian kedisiplinan, kepatuhan akan perintah dan terutama absensi kehadiran dan ketepatan waktu untuk memulai kerja dari karyawan. Permasalahan yang sering terjadi yaitu ketidak disiplin karyawan dalam bentuk keterlambatan serta tingkat ketidak hadiran yang cukup tinggi setiap

tahunnya. Permasalahan lain yang sering terjadi berkaitan dengan kinerja pada karyawan kantor PT. Midi Utama Indonesia,Tbk Cabang Pasuruan dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 1.1
Sistem Penilaian Manajemen Kinerja pada Kantor PT. Midi Utama Indonesia Tbk, Cabang Pasuruan

Klasifikasi	Rentang Nilai
A = Baik Sekali	100
B = Baik	90 - 99
C = Cukup Baik	70 - 89
D = Kurang	50 - 69
E = Nihil	< 50

Sumber : PT. Midi Utama Indonesia Tbk, Cabang Pasuruan

Tabel 1.2
Hail Rekapitulasi Kinerja Karyawan Periode Januari - Desember (2018 - 2020)

No	Tahun	Kinerja	Predikat	Keterangan
1	2018	75,55	C	Cukup
2	2019	90,20	B	Baik
3	2020	87,34	C	Cukup

Sumber : PT. Midi Utama Indonesia Tbk, Cabang Pasuruan

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan kantor PT. Midi Utama Indonesia Tbk, Cabang Pasuruan mengalami fluktuasi dari tahun 2018 - 2020, dimana pada tahun 2018 kinerja karyawan kantor PT. Midi Utama Indonesia Tbk, Cabang Pasuruan mencapai 75,55 kemudian pada tahun 2019

mengalami kenaikan yaitu menjadi 90,20 pada tahun 2020 mengalami penurunan dimana nilai kinerjanya menjadi lebih rendah yaitu 87,34. Dari hasil kinerja selama 3 tahun kebelakang dapat dilihat bahwa PT. Midi Utama Indonesia Tbk, cabang Pasuruan belum mencapai kinerja dengan predikat A. Dari hasil wawancara peneliti dapat ditemukan bahwa masih kurangnya tingkat kerjasama antar pegawai dalam berkerja. Pimpinan dalam divisi SDM mengatakan bahwa karyawan cenderung bersifat individualistik dalam berkerja, tentunya hal tersebut menjadi tantangan bagi pimpinan dimana harus meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai predikat kinerja yang sangat baik.

Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk, Cabang Pasuruan juga ditemukan adanya masalah yang berhubungan dengan Disiplin Kerja Pegawai, seperti banyaknya jumlah keterlambatan karyawan setiap tahunnya. Dari sini bisa dilihat bahwa karyawan kantor PT. Midi Utama Indonesia Tbk, Cabang Pasuruan tingkat rasa keinginan berprestasinya sehingga dalam bekerja tidak akan maksimal selanjutnya keinginan untuk berkuasa atau mengejar jabatan lebih tinggi menjadi seorang pemimpin juga masih rendah.

Kinerja karyawan yang kurang maksimal ini diduga disebabkan karena beberapa faktor yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang ada dikantor PT. Midi Utama Indonesia Tbk, Cabang Pasuruan. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan kantor PT. Midi Utama Indonesia Tbk, Cabang Pasuruan menyatakan bahwa budaya organisasi dalam kantor PT. Midi Utama Indonesia Tbk, Cabang Pasuruan dinilai kurang cocok bagi sebagian karyawan dimana banyak karyawan yang masih muda dan belum memiliki banyak pengalaman merasa kurang sesuai dengan budaya organisasi yang dinilai sangat individualistik diantara para karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat ditetapkan sebuah penelitian dengan judul : “ **Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Midi Utama Indonesia Tbk, Cabang Pasuruan** ”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan kantor PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Pasuruan.
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan kantor PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Pasuruan.
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan kantor PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Pasuruan.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan terhadap masyarakat sekaligus pelaku bisnis di bidang retail sebagai bahan kajian ilmu pengetahuan dan sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis, lebih tepatnya mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menambah referensi yang ada dan dapat digunakan oleh semua pihak yang membutuhkan. Penelitian ini juga

diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terutama dalam ilmu sumber daya manusia dan bentuk sistem pengelolaan suatu perusahaan yang berkaitan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan.