

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mengelola sumber daya manusia dengan baik menjadi keharusan bagi suatu perusahaan sebab, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan menjadi faktor penentu tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan (Nurwahyuni, 2019). Dalam prakteknya hal tersebut tidaklah mudah karena mereka memiliki pemikiran, perasaan, status dan latar belakang yang berbeda. Perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien, sebab kinerja perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Apabila pengelolaan sumber daya manusianya baik, maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula sehingga kinerja dan produktivitas perusahaan juga maksimal serta menjadi perusahaan yang unggul dan mampu bersaing.

Kinerja karyawan merupakan pilar penting untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Jika karyawan memberikan kinerja yang baik, tentunya perusahaan juga dapat berkembang lebih baik. Namun, jika kinerja karyawan mulai menurun, perkembangan perusahaan bisa semakin melambat. Ada beberapa situasi yang mempengaruhi aktivitas kerja karyawan yang berguna dalam

memperoleh kinerja karyawan yang unggul, antara lain yaitu gaya kepemimpinan yang digunakan dalam mempengaruhi karyawan, tugas pekerjaan karyawan dan kedisiplinan karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik, atau penampilan yang dipilih pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya (Priansa dan Somad, 2012). Selain itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh setiap pemimpin dalam perusahaan juga membantu dalam pencapaian visi dan misi perusahaan, karena gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sudaryono (2016) gaya kepemimpinan adalah suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin bawahannya. Dalam penelitiannya Mardiani dan Sepdiana (2021) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara dalam penelitian Erawati dan Pratama (2021) membuktikan bahwa secara simultan dan parsial gaya kepemimpinan instruksi, partisipasi, konsultasi, dan delegasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemimpin suatu perusahaan harus memperhatikan langkah-langkah yang akan di ambil dalam mengelola strategi guna mencapai tujuan perusahaan. Salah satu langkah dalam mengelola sumber daya manusia yaitu dengan melakukan mutasi karyawan. Menurut Hasibuan (2017) mutasi adalah suatu perubahan posisi, jabatan, tempat, atau pekerjaan yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal dalam organisasi. Mutasi juga merupakan suatu kegiatan memindahkan pegawai dari unit ke unit yang lain atau dari satu instansi ke instansi lain baik satu daerah maupun daerah lain karena instansi mengalami ekspansi atau adanya bagian yang kekurangan dan harus segera diisi (Marlina, 2021). Mutasi dilakukan untuk memperoleh kinerja yang maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Akan tetapi, mutasi tidak mesti bisa diterima dengan baik oleh karyawan. Ada beberapa karyawan yang menganggap

mutasi adalah hal yang tidak menyenangkan, begitupun sebaliknya. Selain itu ada juga karyawan juga berfikir bahwa mutasi itu menguntungkan atau tidak baginya. Oleh karena itu pemimpin harus bisa menentukan langkah mutasi yang tepat. Dalam penelitian Sidadolog (2022) membuktikan bahwa secara langsung mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Rusadi (2020) yang membuktikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan pada pengujian parsial variabel mutasi terhadap kinerja pegawai.

Selain gaya kepemimpinan dan mutasi, beban kerja diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan (Adityawarman, 2015). Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja merupakan kumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu tertentu. Menurut Vanchapo (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Beban kerja yang diberikan harus sesuai dengan standar perusahaan dan menurut jenis pekerjaannya. Jika beban kerja yang diberikan terlalu berat atau terlalu tinggi (*over capacity*) dapat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Dalam penelitian Kurnia dan Sitorus (2022) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda pada hasil penelitian Purba dan Ratnasari (2018) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya memiliki tujuan yang harus dicapai. Sama halnya pada PT Indomarco Prismatama (Indomaret). Indomaret menjadi salah satu perusahaan ritel terbesar di

Indonesia. Dengan banyaknya pelanggan, Indomaret dituntut memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumennya. Dari kerja keras karyawannya, Indomaret mampu bersaing dengan banyaknya perusahaan ritel di Indonesia. Hal itu tidak terlepas dari kinerja para karyawannya dengan memberikan pelayanan yang prima kepada pelanggan. Karyawan Indomaret harus mampu menjaga kinerjanya agar maksimal dalam memberikan pelayanan bagi konsumennya. Namun tidak hanya itu, terkadang masih terdapat permasalahan yang berasal dari karyawannya. Berdasarkan hasil wawancara karyawan toko Indomaret, didapatkan informasi bahwa kinerja karyawan toko kerap kali tidak stabil, artinya masih terjadi kenaikan atau penurunan hasil kerja karyawan toko. Masih terdapat masalah yang kerap terjadi yaitu mengenai karyawan yang bekerja tidak sesuai SOP, karyawan lalai akan tugas yang diberikan, karyawan telalu menyepelekan pekerjaan yang terkadang bisa memberikan dampak buruk dan juga laporan harian yang terdapat kekurangan sehingga menyebabkan menurunnya penilaian toko.

Permasalahan yang lainnya yaitu karyawan yang kurang bertanggung jawab dan telat mengecek rak display maupun rak gudangnya, sehingga saat audit banyak ditemukan barang yang expired dan minus karena barang hilang. Karyawan beralasan hal tersebut terjadi dikarenakan masih banyak pekerjaan yang belum diselesaikan pada shift sebelumnya. Sehingga menumpuk pekerjaan pada shift berikutnya yang menyebabkan pekerjaan tidak maksimal. Juga terkadang karena personil yang masuk pada shift saat itu hanya sedikit sehingga tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal sesuai target yang diberikan. Selain itu juga terdapat permasalahan mengenai perpindahan karyawan maupun pergantian pimpinan dalam waktu dekat atau secara tiba-tiba atau bahkan sering sehingga mengharuskan menyusun kembali pembagian jadwal maupun tugas-tugasnya. Sehingga karyawan juga harus beradaptasi ulang dengan sistem dan kebijakan pemimpin baru yang biasanya menimbulkan

ketidak nyamanan dalam bekerja karena sudah terbiasa dengan sistem yang lama ataupun beradaptasi dengan karyawan yang baru pindah. Hal tersebut biasanya disebabkan karena adanya pengembangan sumber daya manusianya baik secara vertikal maupun horizontal.

Berikut merupakan data penilaian kinerja toko selama tiga bulan pada tahun 2022 yang diringkaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1

Data Penilaian Kinerja Toko Indomaret

Kode Toko	Point Toko Final		
	Agustus	September	Oktober
TF6H	70.00	85.11	72.40
FTV7	58.82	61.99	36.20
FQMR	69.28	64.71	55.10
T78B	88.24	70.59	35.00
TK8L	30.00	59.10	47.25
TSHM	29.41	39.90	30.00
F2WW	85.00	54.07	47.62
FI1D	44.36	64.71	34.68
TVUV	45.00	17.65	29.41
TVGC	41.69	45.76	85.00

Hasil penilaian toko diatas berdasarkan indikator kinerja yang semuanya sudah ada ketentuan prosedur dari perusahaan. Dari hasil pada tabel diatas membuktikan bahwa kinerja toko tidak stabil artinya masih terjadi kenaikan dan penurunan yang disebabkan oleh kinerja karyawan toko tersebut. Apabila kinerja karyawan menurun maka kinerja toko juga menurun sehingga bisa memberikan dampak pada penilaian toko tersebut.

Dalam hal ini PT Indomarco Prismatama harus bisa mengelola sumber daya manusianya dengan tepat. Perusahaan harus mempertimbangkan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusianya. Karena apabila perusahaan salah dalam

mengambil langkah untuk mengelola sumber daya manusianya hal tersebut bisa berdampak pada kinerja yang di hasilkan. Hal seperti itu bisa saja menimbulkan dampak negative terhadap perusahaan dan juga besar kemungkinan dapat merusak citra perusahaan. Oleh karena itu untuk mewujudkan tujuannya PT Indomarco Prismatama harus pandai dalam mengelola strategi penerapan gaya kepemimpinannya dan menentukan program mutasi yang tepat serta pemberian beban kerja yang sesuai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Apakah mutasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan?
3. Apakah beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan referensi bagi peneliti selanjutnya dan dapat memberikan petunjuk yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, mutasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Peneliti mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan dapat digunakan untuk proses berfikir ilmiah mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, mutasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Serta hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar perusahaan dalam melakukan evaluasi terhadap gaya kepemimpinan, mutasi, dan beban kerja agar kinerja karyawannya dapat meningkat sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai.