

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang adalah pusat perbelanjaan terbesar di kupang. Mall ini didirikan pada tahun 2003 yang terdiri dari dua lantai dengan penyewa-penyewa yang sudah terkenal sebagai perusahaan besar antara lain Robinson supermarket dan Optik melawai.

Ada beberapa *departement store* di dalam PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang, yakni lantai satu terdapat aneka fashion pria serta Robinson supermarket yang menjual kebutuhan pangan dan produk rumah tangga dengan sejumlah sandang. Sementara itu di lantai dua, Ramayana menjual produk sandang untuk wanita dan anak-anak. Terdapat juga Zone 2000 di lantai dua blok timur yang merupakan tempat permainan bagi anak hingga remaja. Selain itu, PT.Ramayana Cabang Kupang memiliki toko kelontong yang menyediakan kebutuhan untuk asupan makanan sehari-hari. Terdapat juga tenant lain yang cukup besar berada di dalam Ramayana yakni optik melawai yang menjual berbagai kebutuhanacamata dan softlens.

Saat ini PT.Ramayana Lestari Sentosa Kupang terbagi kedalam tiga bagian penting yakni departemen fashion, departemen supermarket dan departemen konsinyasi. Dari ketiga bagian tersebut departemen yang di tangani langsung oleh pihak Ramayana adalah departemen fashion dan departemen supermarket sedangkan untuk departemen konsinyasi itu sendiri merupakan

perusahaan luar yang bekerjasama dengan PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang dimana untuk perekrutan karyawannya sendiri mengikuti aturan dari pihak PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang.

Dalam menghadapi persaingan di masa sekarang ini, PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi organisasi. Hampir di semua organisasi mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk mendukung kesejahteraan pemilik dan karyawan perlu adanya perbaikan kinerja.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Menurut Fahmi (2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan baik bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Sedangkan Widodo (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja karyawan memang harus terus ditingkatkan, mengingat persaingan di era ini semakin tinggi maka semua aktivitas para karyawan harus dilakukan sesuai dengan standar yang sudah ada dalam organisasi

Dalam Kasmir (2016), terdapat beberapa unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai antarlain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas karyawan, komitmen dan motivasi kerja. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang diberikan.

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dan lebih terarah sesuai dengan standar perusahaan. Menurut Sadirman (2006:73), kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasinya. Motivasi didefinisikan oleh Ivanko Stefan (2018:131) sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Usaha untuk mempengaruhi seseorang dalam konteks pemberian motivasi mengandung pengertian mendorong mereka untuk berkeinginan melakukan sesuatu yang dipahami dan harus dilakukan. Motivasi adalah penyebab tindakan. Menetapkan tujuan dan mencapainya adalah beberapa contoh motivasi ekstrinsik. Insentif positif dan negatif dapat menyebabkan dorongan ekstrinsik. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh motivasi, yang merupakan persyaratan bagi perusahaan untuk memastikan bahwa setiap orang bersemangat dan mampu melakukannya dengan baik. Hal ini diimbangi dengan budaya kerja.

Budaya kerja adalah serangkaian nilai, norma, asumsi dan simbol yang mengatur cara kerja anggota organisasi dan bagaimana mereka berinteraksi satu sama lain. Ini mencakup perilaku, sikap dan etika yang dianut oleh semua anggota

organisasi. Menurut (Robbins 2015), budaya kerja adalah kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Budaya kerja merupakan acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, baik antara pemimpin dan pegawai dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam mewujudkan misi yang sama dalam organisasi maupun pemenuhan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan pimpinan.

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari lingkungannya sebagaimana yang diungkapkan oleh Furqon (2007:2). Manusia yang pada dasarnya sebagai makhluk budaya mengandung pengertian bahwa kebudayaan merupakan ukuran dalam hidup dan bertingkah laku manusia terhadap lingkungannya. Sebagaimana diungkapkan Kast & Rosenzweig (2007:956) yaitu: walaupun memang benar bahwa perusahaan yang baik itu mempunyai skill analitis yang hebat, namun kita percaya bahwa keputusan terpenting mereka lebih banyak dibentuk oleh nilai-nilai mereka daripada oleh kecekatan mereka dengan angka-angka.

Pelaksanaan yang top itu menciptakan kebudayaan yang luas, mengarahkan dan disenangi yang akan menciptakan semangat kerja yang tinggi. Seseorang dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi apabila orang tersebut memiliki keterkaitan dalam menjalankan tugas yang besar dan mencurahkan seluruh usahanya serta merasa bahagia dalam pekerjaannya. Variabel kepemimpinan juga dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan selain budaya kerja.

Kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan. Secara spesifik, terdapat lima unsur utama yang merupakan esensi dari kepemimpinan, yaitu: (i) unsur pemimpin atau orang yang mempengaruhi; (ii) unsur orang yang dipimpin sebagai pihak yang dipengaruhi; (iii) unsur interaksi atau kegiatan/usaha dan proses mempengaruhi; (iv) unsur tujuan yang hendak dicapai dalam proses mempengaruhi; dan (v) unsur perilaku/kegiatan yang dilakukan sebagai hasil mempengaruhi. Disamping itu, terdapat lima fungsi kepemimpinan, yaitu: (i) fungsi pengambil keputusan; (ii) fungsi instruktif; (iii) fungsi konsultatif, (iv) fungsi partisipatif; dan (v) fungsi pendelegasian (Nawawi, 2003).

Dampak dari kepemimpinan ini akan menunjukkan kinerja para pegawai pada PT.Ramayana Lestari Sentosa Kupang sebagaimana tertera dalam tabel berikut:

Tabel 1.1

**Data kinerja karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa Kupang
Tahun 2022-2023**

No	Standar Kinerja	Target (%)	Pencapaian Kinerja (%)		Deviasi (%)	
			2022	2023	2022	2023
1	Presentasi kehadiran karyawan	100	83	82	17	18
2	Karyawan hadir tepat waktu	100	81	80	19	20
3	Kemampuan kerja sama	100	77	75	23	25
4	Kuantitas pekerjaan	100	74	72	26	28
5	Tanggung jawab	100	82	81	18	19
6	Perilaku	100	85	84	15	16
7	Kualitas pekerjaan	100	84	83	16	17

Sumber: PT.Ramayana Cabang Kupang 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa dalam 2 tahun terakhir capaian kinerja karyawan belum maksimal. Dilihat dari realisasi pencapaian kinerja karyawan, belum sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa pada tahun 2022 capaian kinerja paling rendah berada pada indikator kuantitas pekerjaan dengan persentase 74% dan paling tinggi berada pada indikator perilaku dengan persentase 85%. Sedangkan pada tahun 2023 capaian kinerja paling rendah berada pada indikator kuantitas pekerjaan dengan persentase 72% dan paling tinggi berada pada indikator perilaku dengan persentase 84%. Faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan salah satunya faktor motivasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 20 karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa Kupang, sebanyak 15 karyawan menyatakan bahwa kurangnya motivasi kerja yang tinggi dari dalam diri karyawan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang kurang bertanggungjawab atas tugas yang diberikan serta tidak adanya inovasi dan kreatifitas dari dalam diri karyawan. Sedangkan 5 lainnya menyatakan bahwa motivasi kerja yang ada pada diri karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa Kupang sangat tinggi. Sehingga dari hasil wawancara total 15 responden dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa Kupang masih kurang baik. Selain faktor motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan ada juga faktor budaya kerja.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 15 orang karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa Cabang Kupang 10 diantaranya menyatakan bahwa kurang adanya budaya kerja, seperti rasa menghargai antara sesama karyawan, kurangnya

komunikasi, kolaborasi antartim serta tidak adanya keterbukaan antar karyawan sehingga kondisi tersebut tidak mendukung karyawan untuk berprestasi dan sulit untuk bekerja secara efisien. Sedangkan 5 lainnya menyatakan bahwa budaya kerja di PT.Ramayana Lestari Sentosa Kupang sangat mengutamakan rasa saling menghargai, kerjasama dan semangat tim. Karyawan selalu didorong untuk saling mendukung dan bekerjasama demi mencapai tujuan bersama. Selain faktor budaya kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan ada juga faktor kepemimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara tentang kepemimpinan dari 12 karyawan 7 diantaranya berpendapat bahwa kurangnya komunikasi antara pemimpin dan karyawan sehingga mempengaruhi karyawan untuk bekerja secara efisien. Hal ini dapat dilihat dari pengambilan keputusan yang dilakukan pemimpin terkadang tidak memperhatikan situasi dan kondisi yang sedang dialami oleh karyawan. Sedangkan 5 lainnya merasa kepemimpinan yang diberikan PT.Ramayana Lestari Sentosa Kupang baik.

Penelitian ini juga dilatarbelakangi adanya *research gap* selain kejadian-kejadian tersebut diatas. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Alini (2020), terdapat kesenjangan penelitian antara pengaruh motivasi (X1) dengan kinerja pegawai (Y), dengan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Sedangkan penelitian oleh Pasaribu (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian Risky, Nurul dan Achmad (2019), “budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”, sedangkan

penelitian Nazla, Syaiful dan Muis (2023) “variabel budaya kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai”.

Menurut penelitian Tatan dan Oyon (2019) “variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”, berbeda dengan penelitian Indra dan Fajar (2019) “variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Penulis melakukan penelitian tambahan dengan judul “**Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa Kupang**”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Bagaimana persepsi responden terhadap motivasi, budaya kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa Kupang.
2. Apakah motivasi, budaya kerja dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa Kupang.
3. Apakah motivasi, budaya kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa Kupang.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui persepsi responden terhadap motivasi, budaya kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa Kupang.

2. Untuk mengetahui motivasi, budaya kerja dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa Kupang.
3. Untuk mengetahui motivasi, budaya kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa Kupang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini dibedakan atas aspek teoritis dan aspek praktis:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi perkembangan jurusan Manajemen, terutama dalam rangka mengetahui Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa Kupang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini menjadi sumber informasi bagi PT.Ramayana Lestari Sentosa Kupang untuk memperbaiki kinerja.