

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini Industri retail di seluruh dunia tengah mengalami transformasi bisnis besar-besaran. Di tengah arus perubahan yang cepat itu, perusahaan harus bisa beradaptasi dan tetap memperbarui bisnisnya dalam beberapa dekade mendatang. Masa depan industri retail nantinya hanya akan digenggam oleh para pelaku usaha yang terus memperbarui bisnis mereka dan menolak menyerah dalam arus persaingan.

Perkembangan bisnis retail di Indonesia dewasa ini sedang berkembang amat pesat. Munculnya retail-retail dunia di Indonesia makin menyemarakkan keberadaan bisnis ini. Kebutuhan dan keinginan konsumen saat ini mengalami perubahan yang drastis, dimana dalam perkembangannya masyarakat menginginkan sarana dan kebutuhannya dekat dan dapat dijangkau. Hal inilah yang menyebabkan banyak peretail berusaha untuk membuka banyak gerai di banyak lokasi, demi memenuhi kebutuhan konsumennya. Saat ini telah banyak perusahaan retail yang melayani konsumen dalam memenuhi kebutuhan konsumen, dapat dilihat sekarang ini banyak sekali minimarket-minimarket yang berada di dekat rumah masyarakat dengan maksud memudahkan konsumen dalam memenuhi kebutuhannya. Untuk itulah setiap retail berusaha memberikan kualitas pelayanan yang berbeda satu sama lain. Hal ini dimaksudkan agar mereka dapat membangun kepercayaan dimata pelanggan. Dengan bisnis retail yang

semakin pesat tentunya suatu perusahaan membutuhkan peran serta kinerja karyawan yang baik untuk membantu melayani konsumen. Maka dari itu organisasi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong pegawai untuk mengembangkan kemampuannya dan keterampilan secara optimal serta melatih pegawai dan menetapkan tujuan organisasi (Dessler,2011:322). Dalam peraturan organisasi atau perusahaan, suatu pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada suatu model yang dapat menarik seluruh potensi sumber daya manusia tersebut bagi kepentingan organisasi atau dengan kata lain pengelolaan sumber daya manusia harus dapat diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi SDM agar dapat memberikan pengaruh yang positif bagi perusahaan atau organisasi.

Menurut Kiruja dan Elegwa dalam (Kiruja E. K. 2013), Kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, di mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumberdaya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yang meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Menurut Eysenck (Kiruja E.K. 2013), Kinerja karyawan juga dapat ditentukan sebagai kemampuan seseorang untuk tampil dan juga termasuk kesempatan dan kesediaan untuk mengerjakan tugasnya. Makna kesediaan untuk melakukan

tugasnya berarti bahwa adanya keinginan karyawan dalam menempatkan banyak usaha terhadap pekerjaan mereka. Pendapat tersebut didukung oleh Sinha (2001), bahwa kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri untuk melakukan pekerjaan mereka. Lebih lanjut ia menyatakan bahwa dengan memiliki kemauan dan keterbukaan karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka, itu bisa meningkatkan produktivitas karyawan yang juga mengarah ke kinerja.

Organisasi yang dipandang sebagai suatu sistem sosial, dalam perjalanannya selalu dipengaruhi oleh lingkungannya, baik internal maupun eksternal. Davis dan Newstorm (2001) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah “Lingkungan manusia di dalam, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka”. Dalam kaitan ini jelas dimaksudkan bahwa iklim organisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau dihadapi oleh manusia yang berada di dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan tugas-tugas keorganisasiannya. Menurut Litwin dan R.A. Stringer (dalam Wirawan, 2007) bahwa “Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu sekarakteristik atau sifat organisasi”.

*Self Leadership* adalah suatu proses dimana karyawan memotivasi dan mengkomunikasikan diri untuk mencapai perilaku dan berakhir pada yang diinginkan (Carmeli et al, 2006 dalam Bal Tastan, 2013). *Self Leadership*

adalah Kemampuan untuk mengatur diri sendiri dan bertanggung jawab terhadap sikap, ucapan dan tindakan kita. Keberhasilan dalam memimpin diri sendiri akan menjadikan diri kita panutan bagi orang-orang dan lingkungan sekitar, (Murdoko,2013:42). *Self Leadership* adalah bahwa kepemimpinan diri berbicara soal jadilah proaktif (berinisiatif dan bertanggung jawab) dengan fondasi kesadaran diri (memahami misi dan panggilan hidup pada semua aspek kehidupan). Selain itu, juga berbicara soal visi atau tujuan hidup atau impian. Kita sendirilah yang harus bertanggung jawab atas isi dan kualitas hidup diri kita maka kita sendirilah yang harus menata hidup kita lewat manajemen diri yang baik (Inunk,2012:89-93).

Peningkatan indikator kinerja salah satunya dapat dilakukan dengan memperhatikan iklim organisasi. Iklim organisasi menurut Akula (2013) merupakan karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya tidak berwujud, dapat dirubah kesuasana yang lebih baik dan dapat mempengaruhi pegawai sehingga bersedia tanpa paksaan. Kurang diperhatikannya iklim organisasi akan membawa dampak buruk bagi organisasi, hal ini dikarenakan para pegawai akan mengalami gangguan dalam melaksanakan pekerjaanya sehingga kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaanya. Oleh karena itu menciptakan iklim organisasi yang kondusif sangat diperlukan oleh pegawai pada saat mereka bekerja. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara faktor iklim organisasi dan faktor kinerja karyawan.

Kepemimpinan diri merupakan langkah utama untuk mencapai kesuksesan dalam hidup. Salah satu pilihan dalam membentuk kepribadian diri dengan baik adalah *Self Leadership* yang sudah keharusan menjadi motor penggerak bagi seorang pemimpin. Dengan *Self leadership*, seorang pemimpin akan memiliki kesadaran untuk menguasai semua potensi diri dan terus melangkah bersamaan dengan pilihan hidup, harapan, keinginan-keinginan dalam meraih kesuksesan. Oleh karena itu, *Self leadership* akan memberikan kematangan dan kemandirian pola pikiran yang menjadikannya menjadi diri sendiri, yaitu pemimpin yang sukses memimpin dirinya sendiri, sehingga semua kinerja diri mampu diselesaikan dengan baik dan penuh bijaksana. Hal demikian membuktikan bila *self leadership* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Yogyakarta merupakan perusahaan retail terbesar di Indonesia dengan 116 gerai yang tersebar di seluruh Indonesia. Ramayana terus melakukan berbagai inovasi menarik lainnya dengan mengembangkan konsep belanja satu atap pusat perbelanjaan. Dengan konsep ini, Ramayana semakin tumbuh dengan jaringan retail yang terbesar di Indonesia. Hingga saat ini jaringan ritel Ramayana telah tersebar di lebih dari 42 kota besar yang ada di Jawa, Bali, Sumatera, Kalimantan, Sulawesi bahkan Ramayana telah membuka jaringan toko di Papua pada tahun 2010. Saat ini perusahaan telah mempekerjakan lebih dari 17.867 orang karyawan.

Dengan jaringan retail yang sangat besar tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Yogyakarta tentang “Pengaruh Iklim Organisasi dan *Self Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang meningkatkan kinerja karyawan dengan permasalahan tersebut diduga factor iklim organisasi dan *self leadership* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pernyataan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Yogyakarta secara parsial?
2. Apakah *self leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Yogyakarta secara parsial?
3. Apakah iklim organisasi dan *self leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Yogyakarta secara simultan?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh iklim organisasi dan *self leadership* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self leadership* terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Yogyakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan *self leadership* terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Yogyakarta.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat bermamfaat atau dapat digunakan untuk :

1. Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini diharapkn nantinya dapat digunakan sebagai masukan kepada PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Yogyakarta

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi peneliti diharapkan dapat menjadi kemampuan bagi peneliti dalam memahami, mempelajari, mengembangkan, dan menginformasikan penelitiannya kepada para pembaca.

### **1.5. Sistematika Penulisan Skripsi**

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini dijelaskan latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah dan definisi operasional, tujuan penelitian, manfaat dan kerangka penulisan skripsi.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab dua ini dijelaskan mengenai landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, hasil penelitian sebelumnya, hipotesa Penelitian dan kerangka pikir penelitian.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini dijelaskan mengenai sampel dari penelitian, variabel penelitian, metode analisis data.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN**

Pada bab ini dijelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang terpadu.

**BAB V : PENUTUP**

Pada bab terakhir ini merupakan kesimpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian yang dilakukan dan juga saran-saran yang direkomendasikan oleh peneliti kepada perusahaan.