

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada kondisi perekonomian saat ini, terdapat sejumlah aspek yang sangat mempengaruhi perusahaan-perusahaan besar dalam menghadapi persaingan bisnis. Beberapa aspek tersebut meliputi *shifting* dalam gaya melakukan bisnis, perubahan ekonomi, politik, teknologi dan masih banyak lagi. Secara umum, kinerja dan kualitas produk yang rendah dapat menyebabkan perusahaan tidak mampu menghadapi persaingan bisnis. Agar dapat bersaing dalam lingkungan bisnis, seorang manajer memainkan peran yang sangat penting untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan visi perusahaan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja sumber dayanya, dengan harapan apa yang menjadi visi perusahaan akan tercapai.

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya. Selain itu, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan, keterampilan setia kepada perusahaan, bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan tidak dapat menyikapi hal tersebut,

maka akan berimbas pada terhambatnya kelangsungan kegiatan dalam suatu perusahaan” (Adha Risky Nur et al., 2019). Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia (SDM) yaitu individu yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja SDM, perusahaan dapat menempuh beberapa cara misalnya, melalui pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan serta memberikan motivasi kepada karyawan. Dengan berjalannya waktu dan teknologi, perusahaan melakukan perubahan dalam organisasinya yang bertujuan untuk bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain (Nurdin et al., 2021). Oleh karena itu, diperlukan kinerja yang baik dari setiap individu dalam organisasi agar mampu mengikuti perubahan yang terjadi dalam organisasi dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik.

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan berupa jumlah atau kuantitas pekerjaan, kualitas atau mutu pekerjaan dan ketepatan waktu tugas sesuai dengan keinginan perusahaan. Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari seberapa banyak tujuan yang dapat dicapai, seberapa banyak keberhasilan yang telah dicapai dan seberapa baik seseorang dapat melaksanakan tugas-tugas yang ada di perusahaan (Mulyadi et al., 2021). Kinerja karyawan yang lebih baik mempengaruhi efisiensi dan nilai dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena kinerja pegawai berarti keberhasilan dalam pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan, sehingga tujuan perusahaan tercapai. Oleh karena itu, kinerja pegawai tidak boleh dibungkam melainkan

ditingkatkan agar tujuan organisasi tercapai. Kinerja karyawan tidak hanya tergantung pada kemampuannya dalam melaksanakan tugas, tetapi juga pada motivasinya dan lingkungan untuk bekerja (Hustia, 2020).

Motivasi merupakan dorongan yang bersumber dari hal positif yaitu keinginan untuk berbuat lebih baik (Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo, 2021). Motivasi bisa datang dari dalam dan ada juga yang dari luar, motivasi internal bisa dari keinginan untuk berubah menjadi lebih baik, sedangkan motivasi eksternal bisa datang melalui pengaruh orang-orang sekitar. Dengan motivasi kerja yang tinggi, seorang karyawan bersungguh-sungguh dan bekerja keras, sehingga hal ini mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Menurut V. Rampisela G, dalam jurnal yang berjudul Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, “motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas” (Rampisela et al., 2020).

Selain faktor motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja perusahaan yaitu lingkungan kerja. Menurut Agung Prawoto dan Wachid Hasyim, “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan” (Prawoto & Hasyim, 2022). Lingkungan kerja wajib

sehat dan dibentuk nyaman mungkin supaya menaikkan produktivitas dan kinerja para karyawan untuk mendukung dan menumbuhkan kepuasan kerja tiap karyawan. Lingkungan kerja juga merupakan bagian yang terpenting dalam organisasi. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan pekerjaannya di kantor. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat pegawai merasa bersemangat melaksanakan pekerjaannya.

“iBox adalah Reseller terkemuka Produk Premium Apple di Indonesia yang mengkhususkan diri dalam menawarkan produk-produk Apple dan berbagai macam aksesoris pelengkap, software dan lainnya. iBox menawarkan one-stop Apple digital lifestyle shopping. Pelanggan dapat menikmati pengalaman belanja yang interaktif di mana mereka dipersilahkan untuk menyentuh, merasakan dan menguji berbagai produk Apple terbaru. iBox menyediakan training dan hands-on coaching untuk semua produk dan software Apple. Selain itu, Apple Premium Service Provider memberikan layanan after-sales yang sangat baik dengan memberikan panduan dan bantuan bagi pengguna Apple.”

Pertumbuhan produk smartphone memang luar biasa, didukung dengan pertumbuhan produk internasional termasuk di Indonesia. Seiring dengan perkembangan teknologi, masyarakat Indonesia khususnya yang hidup di wilayah perkotaan mulai mengalami perubahan gaya hidup. Saat ini, produk smartphone mulai banyak diperkenalkan oleh Apple. Hal tersebut dilakukan agar bisa meningkatkan loyalitas konsumen dan menjadi target perusahaan

Banyak perusahaan yang memasuki bisnis retail gadget dengan membuka outlet-outlet salah satunya PT. Data Citra Mandiri (iBox) yang menawarkan beragam gadget Apple. Pada tahun 2011, salah satu group erajaya yaitu PT. Data Citra Mandiri mengakuisisi saham iBox menjadi salah satu retail di bawah naungan Erajaya Group. Bisnis retail iBox berkembang pesat dan outlet-outlet iBox tersebar di beberapa kota-kota besar di Indonesia. Seiring dengan berjalannya waktu hingga saat ini iBox telah memiliki 75 outlet di Indonesia.

Berdasarkan tabel data 1.1 dapat dilihat kinerja yang dicapai oleh penjual iBox Mall Kelapa Gading mengalami penurunan antara 2020 dan 2022, mulai dari 89,2 % persen tahun 2020. Selanjutnya menurun di tahun 2021 menjadi 78,4% persen di tahun 2021, semakin menurun di tahun 2022 menjadi 77,1 %.

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan iBox Mkg Tahun 2022

PERILAKU KERJA	2020			2021			2022		
	Bobot (%)	Nilai Caption	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Caption	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Caption	Skor (%)
1. Kedisiplinan	5	88	4,4	5	80	4	5	75	3,8
2. Kersama	5	78	3,9	5	70	3,5	5	73	3,7
3. Tanggung jawab	10	82	8,2	10	65	6,5	10	74	7,4
4. Integritas	10	90	9,0	10	60	6	10	55	5,5
HASIL KERJA									
1. Target Penjualan	25	88	22	25	86	21,5	25	88	22
2. AppleMa Score	30	100	30	30	83	24,9	30	75	22,5
3. Kualitas Kerja	15	78	11,7	15	80	12	15	82	12,3
TARGET MINIMAL			80			80			80
JUMLAH	100		89,2	100		78,4	100		77,1

Sumber: Hasil olah data penilaian kinerja pada store iBox Mkg 2022

Berdasarkan tabel data 1.2 dapat dilihat kinerja yang dicapai oleh penjual iBox Kota Kasablanka mengalami kenaikan antara 2020 dan 2022, mulai dari

77,7% persen di tahun 2020. Selanjutnya naik di tahun 2021 menjadi 83,9% persen di tahun 2022, semakin naik menjadi 91,1 persen

Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan iBox Kota Kasablanka 2022

PERILAKU KERJA	2020			2021			2022		
	Bobot (%)	Nilai Caption	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Caption	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Caption	Skor (%)
1. Kedisiplinan	5	75	3,8	5	80	4,0	5	88	4,4
2. Kerjasama	5	75	3,8	5	75	3,8	5	84	4,2
3. Tanggung jawab	10	80	8,0	10	80	8,0	10	85	8,5
4. Integritas	10	65	6,5	10	75	7,5	10	90	9
HASIL KERJA									
1. Target Penjualan	25	88	22	25	88	22	25	88	22
2. AppleMa Score	30	75	23	30	90	27	30	100	30
3. Kualitas Kerja	15	75	11,3	15	78	12	15	87	13,05
TARGET MINIMAL			80			80			80
JUMLAH	100		77,8	100		84	100		91,15

Sumber: Hasil olah data penilaian kinerja pada store iBox Kokas 2022

1.3 Standar Penilaian Kerja

No	Nilai (%)	Kategori
1	>91%	Sangat Baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup
4	61-69	Kurang
5	<60	Buruk

Sumber : Peraturan iBox

1.4 Target Penjualan

Nama Toko	Target
iBox Mall Kelapa Gading	Rp30.000.000.000
iBox Kota Kasablanka	Rp35.000.000.000

Sumber: Target Perstore

Berdasarkan tabel diatas, hasil penilaian kinerja tersebut menunjukkan bahwa kinerja staff di iBox Mall Kelapa Gading mengalami penurunan meskipun masih memiliki indikator yang cukup. Tabel tersebut menunjukkan bahwa ada banyak faktor poin yang berkurang. Data perilaku kerja dari hampir tiga badan internal perilaku kerja seperti disiplin, kerjasama dan kejujuran menurun serta evaluasi integritas menjadi terkecil, termasuk hal-hal seperti perputaran penjualan cukup tinggi sehingga iBox sering kelebihan pesanan. Meskipun perusahaan selalu perlu meningkatkan kinerja karyawannya, agar perusahaan dapat terus berkembang. Karena dengan kinerja karyawan di setiap karyawan mereka dapat mengoptimalkan keterampilan mereka bekerja.

Nilai caption yang dimaksud adalah hasil dari bobot persenan nilai, ditambah nilai caption yang dimana menghasilkan akumulasi persenan dari semua katergori yang ada pada table didalamnya dengan ditargetkan minimal nilainya yaitu 80.

Oleh karena itu berdasarkan uraian data diatas, maka fenomena yang digunakan untuk mengetahui kinerja staff di iBox Mall Kelapa Gading. Fenomena yang terjadi pada motivasi kerja yang mengindikasikan tentang para karyawan yang kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga menjadi kurang produktif, dapat terlihat dari beberapa karyawan yang mengeluhkan tidak adanya promosi jabatan, insentif yang tidak sepadan yang diberikan perusahaan terhadap para karyawan yang berprestasi. Fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja yang

mengindikasikan tentang kenyamanan para karyawan dengan lingkungan tempat bekerjanya. Para karyawan merasa kalau lingkungan tempat bekerjanya kurang aman, karena adanya beberapa kasus kehilangan yang pernah terjadi ditempat kerja. Untuk fenomena yang terjadi pada kinerja karyawan yang mengindikasikan tentang para karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan sudah secara maksimal, namun masih kurang mewujudkan keberhasilan tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang terdapat kesimpulan mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan (Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo, 2021) menunjukkan hasil bahwa bahwa secara simultan, variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Rampisela et al., 2020) menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan, variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan. Dan secara simultan berpengaruh signifikan

Jadi dalam hal ini memilih iBox Mall Kelapa Gading 3 sebagai perusahaan yang mempekerjakan cukup banyak karyawan. Dikarenakan permasalahan yang ada di perusahaan ini ada mengenai Motivasi kerja dan Lingkungan kerja. Berdasarkan pada semua alasan tersebut di atas, maka penulis ingin meneliti lebih jauh mengenai pentingnya aspek motivasi kerja, lingkungan kerja maka penulis

tertarik untuk melakukan penelitian **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA STAFF DI IBOX MALL KELAPA GADING”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja staff di Ibox Mall Kelapa Gading?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja staff di Ibox Mall Kelapa Gading?
3. Apakah Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan Terhadap Kinerja staff Ibox Mall Kelapa Gading?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja staff di Ibox Mall Kelapa Gading.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja staff di Ibox Mall Kelapa Gading

3. Untuk mengetahui apakah Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja staff di Ibox Mall Kelapa Gading

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat yang diharapkan diperoleh dari penelitian

1. Bagi Penulis

Bermanfaat bagi pengembangan teori mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja staff

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan informasi lebih bagi perusahaan mengenai aspek-aspek apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat untuk peneliti selanjutnya yang tertarik dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan diharapkan bisa menjadi bahan referensi untuk melakukan penelitian yang sejenis dalam pengembangan teori mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

1.5 Batasan Masalah

Mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga peneliti akan memfokuskan pada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja staff di Ibox yang berada di Mall Kelapa Gading

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini akan terdiri dari 5 bab. Adapun gambaran dan hasil tiap tiap bab adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi teori yang relevan dengan masalah yang diteliti yaitu teori pelatihan, kompensasi dan kinerja, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variable, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi karakteristik responden, analisis data penelitian berisikan uji validitas dan uji reliabilitas serta uji asumsi klasik, hasil penelitian

berisikan hasil uji F, uji t dan koefisien determinasi serta pembahasan hasil penelitian

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran



