

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia saat ini semakin maju, begitu pun dengan perusahaan yang harus mengikuti era globalisasi saat ini agar usaha terus berkembang dan tidak tertinggal jaman. Demikian juga dengan manajemennya yang harus bisa berkembang untuk tetap bisa mencapai tujuan bagi perusahaannya. Selain untuk mencapai tujuan, manajemen yang baik akan membuat para karyawannya nyaman. Dengan begitu karyawan dapat meningkatkan kinerja yang dimilikinya agar terus mencapai target perusahaan. Maka dari itu Sumber Daya Manusia termasuk hal yang diperlukan dalam perusahaan.

Sumber Daya Manusia adalah termasuk aset yang berharga baik secara formal dan informal. Sumber Daya Manusia ini merupakan faktor pendorong kelangsungan suatu perusahaan. Menurut (Untari & Satria, 2021) MSDM merupakan salah satu cara penggunaan SDM untuk mencapai tujuan perusahaan, sekaligus membantu para pekerja mewujudkan tujuan pribadinya. Maka dari itu perusahaan sangat mementingkan para karyawannya untuk terus menunjang usahanya.

Perusahaan dalam bidang retail seperti Naga Pasar Swalayan. Naga Pasar Swalayan ini berdiri pada tanggal 25 Juni 1986. Naga Swalayan ini pertama kali membuka tokonya di Jatiwaringin, Jakarta Timur. Naga Pasar Swalayan digunakan sebagai objek penelitian ini karena Naga Pasar Swalayan ini Supermarket yang mudah diakses di daerah Harapan Baru, Bekasi Utara serta tempat yang strategis dekat dengan jalan raya. Naga Pasar Swalayan ini menjual berbagai kebutuhan rumah sehingga ramai pengunjung yang berdatangan. Sumber Daya Manusia pun sangat dibutuhkan pada perusahaan retail ini untuk menunjang kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Namun masalah baru terjadi saat Covid-19 datang yang berdampak pada seluruh aspek di dunia, termasuk pada bidang retail ini. Covid-19 ini awal mula ditemukan di Wuhan, China pada Desember 2019. Virus ini menyebar hingga ke Indonesia sampai

memakan banyak korban jiwa. Virus ini menyebabkan penyakit yang menular sehingga pemerintah melakukan upaya *Lockdown* besar-besaran. Adapun upaya yang dilakukan pemerintah salah satunya PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) yang berlangsung pada tanggal 11 Januari 2021.

Sesuai dengan Instruksi Menteri dalam Negeri (INMENDAGRI) Nomor 1 Tahun 2021 tentang kebijakan PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) untuk pengendalian Covid-19. Dengan adanya kebijakan ini, berdampak pada seluruh kegiatan diluar rumah termasuk para pelaku usaha termasuk Naga Pasar Swalayan. Upaya yang diterapkan oleh pihak Polsek Bekasi Utara melakukan pemantauan serta himbauan bagi para pelaku usaha untuk membantu mengurangi penyebaran Covid-19. Adapun kebijakan yang diberlakukan saat PPKM bagi Supermarket yang menjual kebutuhan sehari-hari seperti Naga Pasar Swalayan ini dengan membatasi pengunjung yang datang dengan maksimal 50% pengunjung, jam operasional yang tutup pada jam 8 malam, *social distancing*, dan tetap menggunakan masker jika keluar rumah. Kebijakan tersebut akan mempengaruhi perubahan yang ada pada perusahaan dan juga berpengaruh pada kinerja karyawannya. Salah satu komponen yang berpengaruh adalah gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan sendiri memiliki pengaruh besar terhadap suatu perusahaan. Sehingga bagaimana cara pemimpin memimpin suatu perusahaannya akan menjadi tolak ukur bagaimana suatu perusahaan berjalan. Kepemimpinan merupakan cara seseorang untuk dapat memotivasi serta mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Gaya Kepemimpinan memiliki 5 tipe menurut (Manurung, 2020) yaitu (1) Tipe Otokratik, yaitu kepemimpinan yang dipegang oleh satu orang pemimpin yaitu pemimpin tertinggi dari sebuah organisasi, (2) Tipe Paternalistik, yaitu gaya kepemimpinan ini lebih bersikap kepatuhan dimana pemimpin merasa bisa mengatur segalanya, (3) Tipe Kharismatik, yaitu gaya kepemimpinan yang menggunakan aura kharismanya untuk dapat mempengaruhi orang lain sehingga memiliki pengikut untuk organisasinya, (4) Tipe Laissez-faire, gaya kepemimpinan untuk membebaskan anggotanya mampu berdiri sendiri dan mandiri dalam mengambil keputusan, pemimpin hanya memberikan dukungan pada keputusan yang dipilih anggotanya, dan (5) Tipe Demokratik, yaitu gaya kepemimpinan ini lebih mementingkan harkat dan martabat para anggotanya sehingga lebih mengutamakan

hubungan organisasinya. Gaya Kepemimpinan yang digunakan Naga Pasar Swalayan Bekasi Utara adalah tipe demokratis. Bagaimana pemimpin memberikan hak suara kepada karyawannya untuk berpendapat dan merundingkan hasil keputusan yang akan dibuat. Gaya kepemimpinan ini merupakan salah satu yang disukai karyawan karena merasa didengarkan dan adanya rasa kekeluargaan pada perusahaan. Namun gaya kepemimpinan ini sendiri pun memiliki kendala yaitu beberapa karyawan jadi menyepikan atasannya karena adanya rasa kekeluargaan tersebut sehingga berlaku semauanya pada atasan. Gaya kepemimpinan pun dinilai saat PPKM berlangsung, seperti saat adanya batasan pengunjung sampai 50% sehingga mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan bekerja dengan santai dan sering mengobrol saat jam kerja namun tidak adanya teguran dari pihak atasan karena kurangnya ketegasan.

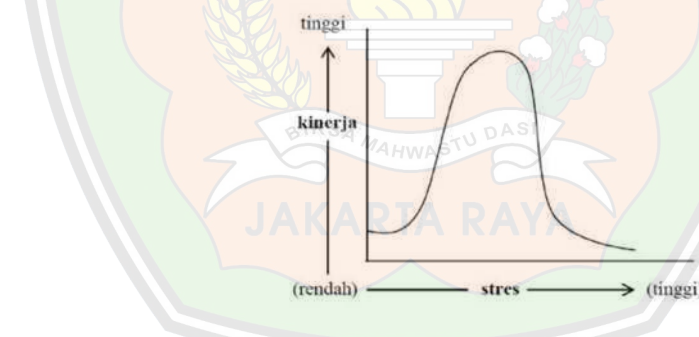
Selain gaya kepemimpinan, Disiplin kerja juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang mengikuti kebijakan perusahaan berupa aturan atau tata tertib perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja ini menilai kinerja karyawannya baik atau tidaknya dalam melakukan pekerjaannya. Sehubungan pada fenomena disiplin kerja di Naga Pasar Swalayan Bekasi Utara saat PPKM ini, dinilai masih ada saja yang melanggar peraturan. Seperti beberapa karyawan yang masih membuka masker saat bekerja serta tidak menjaga jarak. Lalu saat PPKM jam operasional kantor dibatasi namun sering karyawan pulang melebihi jam pulang kantor dikarenakan belum menyelesaikan pekerjaannya atau karena ada rasa sungkan jika pulang terlebih dahulu dibanding karyawan lain. Dan masih ada saja karyawan telat datang ke tempat kerja walau jam operasional buka yang sudah disesuaikan saat masa PPKM.

Lingkungan Kerja merupakan gambaran dari perusahaan. Lingkungan kerja adalah situasi dan suasana dalam bekerja yang menunjang kelancaran dalam proses kerja karyawannya. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawannya nyaman sehingga memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Bila lingkungan kerja kurang diperhatikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan menjadi kurang optimal sehingga tujuan perusahaan sulit tercapai. Adanya permasalahan Lingkungan kerja di Naga Pasar Swalayan Bekasi Utara saat masa PPKM yaitu ketika pembatasan pengunjung sebesar 50%, saat pengunjung yang datang melebihi batas maka pengunjung akan antri di depan pintu masuk. Namun akses pintu masuk yang

sempit dikarenakan adanya tempat bermain anak dan para pedagang di depan pintu masuk sehingga pengunjung merasa kurang nyaman untuk mengantri karna area pintu masuk yang kurang luas. Begitupun pada ruang *office*, memiliki ruang yang kecil sehingga karyawan kesulitan untuk berjaga jarak antar karyawan. Dan Lingkungan kerja Naga Pasar Swalayan Bekasi Utara dinilai memiliki area parkir yang kurang luas terutama parkir mobil sehingga jika ramai harus diberlakukan sistem buka tutup parkir. Saat PPKM ada baiknya jika ruangan memiliki sirkulasi udara yang baik agar terhindar dari Covid-19, Area belanja pada Naga Pasar Swalayan dinilai kurang memiliki sirkulasi udara yang baik ketika pelanggan ramai. Dan saat situasi ramai, para karyawan terkadang lengah yang mengakibatkan ada barang yang hilang di *display*. Dan saat PPKM juga banyak barang di *display* berdebu karena kurang dibersihkan.

Di masa kini, stres sudah menjadi fenomena di dunia, bahkan sudah terjadi dalam berbagai bentuk dalam setiap tempat kerja. Stres kerja sendiri bisa terjadi karena adanya tuntutan pekerjaan yang dimiliki para karyawannya, sehingga tuntutan tersebutlah yang berpengaruh juga kepada kinerja karyawan tersebut.

Berikut grafik hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan:



Gambar 1.1. Grafik Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: (Satoto & Ayuningtyas, 2016)

Pada grafik U terbalik ini hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan yang menjelaskan bahwa jika tingkat stres rendah maka tingkat kinerja tinggi, semakin rendah tingkat stres maka karyawan bisa semakin berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Jika tingkat stres tinggi maka akan menurunkan kinerja karyawannya. Tingginya stres kerja yang dialami karyawan akan berdampak kepada kinerjanya, dan jika hal itu terjadi dapat membuat tanggung jawab kerja terasa seperti beban.

Stres Kerja adalah kondisi dimana seseorang merasa dalam keadaan tertekan diri dan jiwa karena diluar batas kemampuan pekerjaannya. Stres kerja bisa terjadi karena adanya beban kerja yang diberatkan kepada karyawan. Covid-19 juga berdampak pada karyawan yang mengakibatkan karyawan menjadi stres. Sesuai dengan fenomena yang terjadi pada Naga Pasar Swalayan mengenai stres kerja. Stres kerja yang dialami karyawan saat bekerja bisa dikarenakan tekanan dari dalam dan diluar lingkungan kerja. Stres kerja yang berkepanjangan akan mengakibatkan imun tubuh menjadi turun sehingga akan mudah terpapar Covid-19. Adapun tuntutan tugas yang dialami para karyawan yang dimana mereka harus melakukan pekerjaan yang diluar tugas utamanya. Karyawan memiliki dua atau lebih peran pekerjaan dikarenakan kurangnya jumlah karyawan di tempat tersebut sehingga karyawan menjadi stres.

Kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh seseorang yang telah melaksanakan tugas kerja yang telah dibebankan kepadanya. Covid-19 pun berpengaruh kepada kinerja karyawan selama PPKM ini. Adapun fenomena yang terjadi pada kinerja karyawan di Naga Pasar Swalayan Bekasi Utara ini selama PPKM yaitu, saat PPKM banyak karyawan yang mengobrol karena sepi pelanggan serta seringkali karyawan datang terlambat dikarenakan jam operasional dibuka lebih siang sehingga kinerja karyawan menjadi kurang efektif yang menjadikan kualitas dan kuantitas pekerjaan menurun. Saat PPKM jam operasional kerja dikurangi sehingga banyak pekerjaan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikannya dan menjadikan waktu kerja yang kurang juga berpengaruh pada turunnya kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan (Effendy & Fitria, 2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modernland Realty Tbk. mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Saputri & Andayani, 2018) penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Muslimat & Wahid, 2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia

Kantor Cipondoh menghasilkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian (Kumarawati et al., 2017) dengan judulnya Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar mengatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan (Darmadi, 2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Sabilalo et al., 2020) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian terdahulu yang dibuat oleh (Heriyanti & Putri, 2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. NT Cikarang mendapatkan hasil bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari (Steven & Prasetyo, 2020) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan memiliki hasil bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan-permasalahan yang ada diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA NAGA PASAR SWALAYAN BEKASI UTARA (SAAT PPKM)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Naga Pasar Swalayan Bekasi Utara saat PPKM?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Naga Pasar Swalayan Bekasi Utara saat PPKM?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Naga Pasar Swalayan Bekasi Utara saat PPKM?
4. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Naga Pasar Swalayan Bekasi Utara saat PPKM?
5. Apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Naga Pasar Swalayan Bekasi Utara saat PPKM?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan Naga Pasar Swalayan Bekasi Utara saat PPKM.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Naga Pasar Swalayan Bekasi Utara saat PPKM.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Naga Pasar Swalayan Bekasi Utara saat PPKM.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Naga Pasar Swalayan Bekasi Utara saat PPKM.
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Naga Pasar Swalayan Bekasi Utara saat PPKM.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi peneliti

Selain sebagai syarat Skripsi, penelitian ini sebagai menambah pengetahuan dan mencari tahu fenomena yang terjadi tentang pengaruh sistem gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Naga Pasar Swalayan Bekasi Utara saat PPKM.

2. Manfaat bagi perusahaan/instansi

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat berguna bagi Naga Pasar Swalayan Bekasi Utara dan sebagai pertimbangan untuk bahan evaluasi serta masukan bagi perusahaan.

3. Manfaat bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian yang dilakukan pada masa yang akan datang. Serta memberikan manfaat ilmu pengetahuan pada bidang sumber daya manusia khususnya yang terkait gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah ini dipergunakan untuk membatasi bahasan dalam penelitian yang akan dibahas. Tujuannya agar penelitian ini tetap fokus kepada topik yang akan dibahas maka diperlukan batasan masalah. Dalam penelitian ini hanya dibatasi pada variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Naga Pasar Swalayan Bekasi Utara saat PPKM.

1.6 Sistematika Penulisan

Materi yang ada pada Laporan Skripsi ini terdiri dari beberapa sub bab, berikut sistematika penelitian disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Di dalam bab ini berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang teori yang mendasari topik penelitian ini yang berisi tentang gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja. Serta model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Di dalam bab ini membahas mengenai desain penelitian, model konseptual, tahapan penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisa data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai deskripsi tentang objek penelitian, hasil analisa data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini membahas tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan implikasi manajerial.