

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis rantai toko swalayan yang ada di Indonesia. Jaringan toko yang dirintis oleh pasangan suami istri Paulus Tumewu dan Tan Lee Chuan ini pertama kali dibuka pada tahun 1978.<sup>1</sup>

Toko yang pertama didirikan dengan nama Ramayana Fashion Store ini merupakan harapan pasangan asal Ujung Pandang, Sulawesi Selatan ini untuk mengadu nasib di ibukota Jakarta. Berangkat dari rencana membuka sebuah department store yang menyediakan barang-barang berkualitas namun dengan harga yang terjangkau, mereka mulai memberanikan diri untuk membuka bisnis garmen dan pakaian.

Perkembangan toko yang baru dibuka itu nyatanya menunjukkan hasil yang baik. Terbukti pada tahun 1985, mereka telah membuka toko cabang yang berada di luar Jakarta yakni di Bandung. Selain itu, mereka juga mulai mengembangkan produk-produk yang ditawarkan di toko. Pada toko cabang pertama mereka di Bandung, mereka telah memperkenalkan produk aksesoris seperti sepatu dan tas yang tak hanya terbatas pada pakaian.

Seiring dengan perkembangan toko yang semakin pesat. Bisnis toko sederhana ini pun menjelma menjadi sebuah jaringan ritel yang tumbuh secara global. Pada tahun 1989 saja, Ramayana telah memiliki lebih dari 13 gerai yang mampu mempekerjakan setidaknya 2.500 orang karyawan.

Tak hanya itu, Ramayana juga mulai mengembangkan berbagai varian produk, mulai dari kebutuhan rumah tangga, mainan hingga perlengkapan alat tulis. Kedudukan Ramayana semakin kuat saat perusahaan melakukan penawaran umum perdana sejak tahun 1996 seiring dengan pertumbuhan gerai hingga mencapai 45 unit.

---

<sup>1</sup> Jurnal PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk, Tahun 2013

Ramayana terus melakukan berbagai inovasi menarik lainnya dengan mengembangkan konsep belanja satu atap pusat perbelanjaan. Dengan konsep ini, Ramayana semakin tumbuh dengan jaringan ritel 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 yang telah berdedikasi tinggi pada perusahaan. Dengan visi "menjadi jaringan ritel terbesar di Indonesia dengan mengendalikan biaya, meningkatkan layanan pelanggan, pengembangan sumber daya manusia kami dan mempertahankan hubungan saling menguntungkan dengan pemasok dan rekan bisnis" Ramayana akan selalu memanjakan konsumen-nya dengan produk berkualitas tinggi dan harga yang terjangkau.

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

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya Ramayana. Untuk mencapai tujuan, diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.

PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja,

kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan yang bekerja dengan baik adalah karyawan yang memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik pula.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pemanfaatan sumber daya manusia dengan baik akan sangat berpengaruh dan memiliki dampak positif untuk meningkatkan kepuasan kinerja karyawan dalam perusahaan. Kepuasan kerja menurut Hasibuan<sup>2</sup> merupakan sikap emosional yang ditunjukkan oleh seorang karyawan yang menunjukkan sikap menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Tindakan tersebut dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Apabila tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi maka itu akan merangsang karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mencapai tujuan dengan antusias.

---

<sup>2</sup> Hasibuan, Melayu SP. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. hal 202.

Menurut Nitisemito<sup>3</sup> lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik adalah apabila mampu mendukung efektifitas tugas pekerjaan baik karyawan secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kebhasilan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk ditunjang oleh peran dari para manajernya dengan gaya kepemimpinan yang efektif dalam mempengaruhi bawahannya. Untuk mewujudkan gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan pemimpin yang berkualitas dan professional yang mampu memotivasi bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Di mana gaya pemimpin yang otoriter akan menyebabkan kinerja karyawan terganggu sehingga karyawan yang bekerja akan menjadi tertekan dan kurang bersemangat untuk bekerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk adalah kepuasan kerja karyawan. Ada beberapa hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan yang harus mendapat perhatian yaitu masih ditemukannya penempatan orang yang tidak pada tempatnya yakni tidak sesuai dengan jabatan atau kemampuan kerjanya, kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang memiliki kinerja baik dan uang lembur yang tidak sesuai harapan.

Menurut pengamatan peneliti di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk masih ada karyawan yang berprestasi baik tetapi tidak adanya reward dari pimpinan dan sekarang sudah jarang adanya pemeriksaan kesehatan secara rutin setiap bulan. Keadaan yang demikian harus diantisipasi secepatnya karena jika seorang karyawan tidak puas biasanya mempunyai motivasi yang rendah. Akibatnya dalam bekerja pun mereka biasanya kurang bersemangat, malas, lambat bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan lain-lain hal

---

<sup>3</sup> Nitisemito, Alex. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan. Edisi ke Empat. Jakarta: Ghalia Indonesia. hal 109.

yang bersifat negatif seperti kemangkiran, telat masuk kerja dan lain-lain.

Selain itu masih ada beberapa karyawan yang datangnya telat dan beberapa orang yang mangkir dari pekerjaan. Dengan demikian kejadian tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan menjadi rendah. Para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Di mana konsekuensi yang harus dijalani karyawan adalah bekerja dengan rajin, disiplin, dan semangat dapat memenuhi target yang diinginkan perusahaan sehingga karyawan yang bersangkutan akan mendapatkan reward berupa bonus atau kenaikan pangkat dari atasan atau perusahaan.

Dengan demikian pemimpin harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena kalau karyawannya merasa puas maka yang akan mendapatkan keuntungan adalah perusahaannya itu sendiri. Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang dibina dalam perusahaan diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas karyawan yang terpenuhi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan optimal.

Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif perlu melibatkan pemimpin, manajemen dan karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat dilihat dari: AC di beberapa ruangan ada yang mati, udara di ruang kerja yang berdebu sehingga karyawan yang bekerja di bagian tersebut harus memakai masker, di beberapa ruangan masih ada yang pengap sehingga menimbulkan bau, dan sesama karyawan harus memiliki hubungan baik ketika bekerja atau di saat berkomunikasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti mencoba melakukan penelitian yang tersusun dalam tesis yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Properti PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk ”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan hasil pengamatan yang ada pada latar belakang di atas di temukan kinerja karyawan yang masih belum optimal dikarenakan oleh beberapa faktor yaitu:

1. Gaya kepemimpinan yang kurang tegas dari pimpinan manajemen dalam menegakkan peraturan organisasi.
2. Lingkungan kerja yang belum mendukung pencapaian kinerja pegawai yang tinggi dalam organisasi.
3. Kepuasan kerja karyawan yang belum terpenuhi karena kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik.
4. Kinerja karyawan yang belum maksimal dan belum memuaskan pihak manajemen organisasi.
5. Budaya kerja karyawan masih belum maksimal
6. Kompetensi kerja karyawan kurang optimal.
7. Kualitas sumber daya karyawan masih belum memenuhi standar persyaratan kinerja.
8. Sarana dan prasarana kegiatan kerja belum lengkap.

## **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah adalah sebagian dari 8 nomor masalah yang telah teridentifikasi diatas. Penelitian ini dibatasi dengan 4 (empat) variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan pada Divisi Properti PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Dari identifikasi dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Divisi Properti PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk?
2. Faktor manakah di antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Divisi Properti PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa. Sedangkan secara khusus bertujuan:

1. Menganalisa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Properti PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.
2. Menganalisa urutan tingkat pentingnya variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Properti PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti, kalangan akademisi dan perusahaan sebagaimana dijabarkan sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Manager HRD dan Operasional adalah mengetahui tentang sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi di masa yang akan datang.

2. Manfaat bagi kalangan akademisi, antara lain:
  - a. Memberi masukan bagi penelitian di bidang sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
  - b. Menambah konsep baru yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu manajemen.
3. Hasil penelitian ini mendorong penelitian selanjutnya, khususnya terkait dengan kinerja karyawan di dalam organisasi.