

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan. Menurut Flippo manajemen sumber daya manusia disebut manajemen personalia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pemutusan hubungan kerja, pengembangan kompensasi, integritas pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat (Samsuni, 2017). Manajemen Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi.

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat merubah budaya kerja menjadi lebih baik, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat merubah budaya kerja karyawan. Salah satu yang mempengaruhi budaya kerja dalam suatu perusahaan adalah Kepemimpinan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam menciptakan budaya kerja yang baik bagi karyawan.

Secara umum Budaya kerja diartikan sebagai suatu falsafah didasari

pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai bekerja. Setiap perusahaan tentunya memiliki ciri khas masing-masing yang membedakan antar perusahaan satu dengan perusahaan yang lain mulai dari kebiasaan dalam perusahaan, aturan yang boleh maupun tidak boleh dilakukannya oleh karyawan perusahaan, yang disebut sebagai budaya kerja (Ardiansyah, 2017).

Budaya kerja dalam sebuah organisasi terjadi ketika suatu satuan kerja atau organisasi menghadapi suatu permasalahan yang berkenaan dengan kelangsungan hidup suatu organisasi yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal. Jadi budaya juga memiliki pengertian nilai-nilai sosial atau keseluruhan polaperilaku yang berkaitan dengan akal dan budi manusia dalam melakukan suatu pekerjaan, budaya kerja menjadi kebiasaan yang dilakukan secara turun temurun oleh individu maupun kelompok yang membentuk perilaku untuk melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan hal ini merupakan awal terbentuknya loyalitas kerja (Gibson et al, 2016).

Budaya organisasi atau perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberikan jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku. Karyawan yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu

dan masing – masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau karyawan yang baik pula.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Robbins, 2016). kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah proses memberi arti pada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan (Jacob & Jaques, 2018). Kepemimpinan pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. dengan membekukan Kepemimpinan, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan profesional yang mempunyai integritas yang tinggi.

Kepemimpinan yang baik akan menciptakan suatu budaya perusahaan yang baik juga dan mencerminkan bahwa budaya tersebut telah memiliki akar yang kuat dimana telah mampu dijiwai serta di aktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari. Hal tersebut seperti nilai-nilai apa saja yang patut dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya.

Pengalaman kerja, menurut kamus besar bahasa indonesia pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami seorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Balai Pustaka Departemen

Pendidikan dan Kebudayaan, 2019). Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kemyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan (Akhmad Nurrofi, 2021). Seseorang yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi tentukan akan memiliki budaya kerja yang baik seperti keramahan, kelegkapan pengalaman kerja, dan disiplin. Pengalaman kerja yg baik juga akan berpengaruh terhadap lingkungan kerja.

Pengalaman kerja merupakan suatu bagian yang penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang, tetapi hal tersebut juga tergantung pada pendidikan serta latihan. Pengalaman serta latihan ini akan diperoleh melalui suatu masa kerja. Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu dengan pengalaman dan latihan kerja yang dilakukan oleh karyawan, maka karyawan akan lebih mudah dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan.

Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito (2019) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan. Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan dalam perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh yang cukup besar pada keberhasilan perusahaan. dalam pengertian lain juga

disebutkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tampak fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan atau kantor. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja (kinerja) karyawan, efisiensi, prestasi, motivasi dan perusahaan. Lingkungan dalam cakupannya meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

PT. Indomarco Prismatama adalah perusahaan swasta nasional pengelola jaringan mini market Indomaret dengan akta notaris No. 207, tertanggal 21 November 1988 oleh Bapak Benny Kristianto dan SIUP No.789/0902/PB/XII/88 tanggal 20 Desember 1988. Sesuai dengan Akte Pendirian Perusahaan No. 207 tertanggal 21 Nopember 1988 tersebut di atas, Bergerak dalam bidang usaha perdagangan barang/retail (mini market), jenis barang dagangannya yaitu : hasil bumi (pertanian, peternakan), obat- obatan, kelontong, kosmetik, alat-alat kesehatan dan lain-lain. Mengadakan kerja sama (joint venture) dengan masyarakat dan badan usaha yang ingin membuka usah dalam bidang perdagangan (business retail) dengan sistem waralaba. Konsep bisnis waralaba Indomaret adalah yang pertama dan merupakan pelopor di bidang minimarket di Indonesia. Sambutan masyarakat ternyata sangat positif, terbukti dengan peningkatan jumlah

Terwaralaba Indomaret dari waktu ke waktu. PT. Indomarco Prismatama mulai memperkenalkan sistem kemitraan kepemilikan dan pengelolaan gerai dengan cara waralaba dan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama di Indonesia. Pada Mei 2015, sistem waralaba Indomaret telah terbukti keberhasilannya dengan diperolehnya penghargaan dari Presiden Republik Indonesia saat itu yaitu Presiden Megawati Soekarno Putri sebagai Perusahaan Waralaba Nasional 2015.

Strategi pemasaran Indomaret juga diintegrasikan dengan kegiatan- kegiatan promosi yang dilaksanakan sehingga Indomaret dapat secara berkala menjalankan berbagai program promosi seperti memberikan penawaran harga khusus, undian berhadiah maupun hadiah langsung. Laju pertumbuhan gerai Indomaret yang pesat dengan jumlah transaksi 14,99 juta transaksi per bulan juga didukung oleh sistem teknologi yang handal. Sistem teknologi informasi Indomaret pada setiap point of sales di setiap gerai mencakup sistem penjualan, persediaan dan penerimaan barang. Sistem ini dirancang untuk memenuhi kebutuhan saat ini dengan memperhatikan perkembangan jumlah 56 gerai dan jumlah transaksi di masa mendatang. Indomaret berupaya meningkatkan pelayanan dan kenyamanan belanja konsumen dengan menerapkan sistem check out yang menggunakan scanner di setiap kasir dan pemasangan fasilitas pembayaran Debit BCA. Pada setiap pusat distribusi diterapkan digital picking system (DPS). Sistem teknologi informasi ini memungkinkan pelayanan permintaan dan suplai barang dari pusat distribusi ke toko-toko dengan tingkat kecepatan yang tinggi dan efisiensi yang optimal.

Saat ini Indomaret berkembang sangat pesat dengan jumlah gerai mencapai lebih dari 8.814 di wilayah Jawa, Madura, Bali, Sumatra dan Sulawesi, terdiri dari 40% gerai milik terwaralaba dan 60% gerai milik Perusahaan. Sebagian besar

pasokan barang dagangan untuk seluruh gerai berasal dari 17 pusat distribusi Indomaret yang menyediakan lebih dari 4.800 jenis produk.

Berdasarkan pembicaraan singkat dengan manajemen, diketahui bahwa penerapan budaya kerja pada PT. Indomaret Prisma belum optimal. Hal ini antara lain ditandai dengan masih adanya karyawan yang belum sepenuhnya disiplin dalam bekerja, baik yang berkaitan dengan jam masuk ataupun lamanya jam bekerja. Ketidaksiplinan ini antara lain disebabkan oleh banyaknya gerai yang ada dan terus bertambah dengan jam buka gerai yang sehari-hari penuh, sementara pengawas yang harus memonitor ketidaksiplinan karyawan, memiliki jumlah yang terbatas dengan jam kerja yang juga terbatas. Di sisi lain pengalaman karyawan shift malam yang bekerja pada waktu dan kondisi lingkungan kerja yang berbeda dengan siang hari turut berperan pada terjadinya ketidaksiplinan. Karena karyawan shift malam sering kelelahan, mengantuk dan beberapa diantaranya sempat terkena gejala insomnia. Untuk mengatasi itu semua, kesadaran karyawan akan pentingnya kedisiplinan sebagai bagian dari budaya kerja masih perlu disosialisasikan. Hal ini memerlukan pengimplementasian kepemimpinan yang tepat, pengalaman kerja karyawan dengan jam kerja yang lebih lama pada shift malam dan lingkungan kerja perusahaan yang banyak memerlukan penyesuaian. Apabila permasalahan tersebut dapat ditangani dengan baik, maka akan tercipta budaya kerja yang menguntungkan semua pihak. Untuk itu, diperlukan kepemimpinan manajer yang memahami kondisi karyawan dengan shift dan kondisi cuaca yang melingkupinya, pengalaman kerja karyawan agar terbiasa bekerja pada saat kenyakan orang sedang tidur malam dan lingkungan kerja yang mendukung karyawan shift malam agar memiliki stamina yang prima dan

kemampuan lebih dalam beradaptasi dengan cuaca yang berbeda. Ketiga hal tersebut, yakni; Kepemimpinan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi budaya kerja menurut hemat penulis perlu disorot dan menjadi fokus penelitian.

Terdapat penelitian Kepemimpinan yang melibatkan budaya kerja sebagai variabel. Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Cahyo Rachma Tulloh (2021) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Soloraya)” membuktikan berdasarkan hasil analisis yang dihasilkan maka dapat dijelaskan bahwa gaya budaya organisasi, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun untuk Kepemimpinan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. dan model Kepemimpinan budaya organisasi, dan komitmen organisasi mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 88% dan sisanya sebesar 12% dipengaruhi oleh variabel independent lainnya.

Penelitian lain yang dikemukakan oleh P Parno (2023) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang” Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel beban kerja, budaya organisasi dan komitmen secara bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang. Hasil uji persial juga menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan, variabel budaya organisasi mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Variable komitmen mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan yang berfokus objek yang diteliti yakni kepada seluruh karyawan PT.Indomarco Prismatama Se Area Madiun Barat yang berjumlah 4 toko dengan total karyawan sebanyak 55 orang. Memilih PT.Indomarco Prismatama Se Area Madiun Barat sebagai objek penelitian saya karena objek yang diteliti memiliki kesesuaian dengan masalah yang telah diidentifikasi, dan telah dilakukan pengamatan bahwa objek yang dipilih memenuhi kriteria yang diharapkan dalam penelitian. dalam Budaya kerja pada PT.Indomarco Prismatama Se Area Madiun Barat masih perlu adanya ketegasan dari pimpinan dilihat dari kebiasaan kerja yang diterapkan masih mengikuti kebiasaan kerja dari lingkungan sebelumnya, dan juga dipengaruhi dari kurangnya pengalaman kerja karena pada area tersebut jarang dilakukan mutasi ataupun rolling karyawan sehingga pengalaman kerja terlalu monoton terhadap kebiasaan kerja yang sesuai dengan prosedur.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Budaya Kerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Se Area Madiun Barat.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan, maka penulis mengambil permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap budaya kerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Se Area Madiun?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap budaya kerja di PT. Indomarco Prismatama Se Area Madiun?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap budaya kerja di PT. Indomarco Prismatama Se Area Madiun?
4. Apakah kepemimpinan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama/simultan terhadap budaya kerja di PT. Indomarco Prismatama Se Area Madiun?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan

Tujuan dari penelitian yang dibuat adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap budaya kerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Se Area Madiun.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap budaya kerja di PT. Indomarco Prismatama Se Area Madiun.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap budaya kerja di PT. Indomarco Prismatama Se Area Madiun.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama/simultan terhadap budaya kerja di PT. Indomarco Prismatama Se Area Madiun.

1.3.2. Manfaat

Manfaat yang didapatkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini untuk membuktikan Pengaruh Kepemimpinan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap budaya kerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Se Area Madiun.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi karyawan di PT. Indomarco Prismatama Se Area Madiun Barat dalam meningkatkan kinerja dengan memperhatikan Kepemimpinan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja.

