

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dan liberalisasi ini, karyawan menjadi keunggulan kompetitif bagi bisnis. Sebuah bisnis dapat dikelola dengan karyawan yang biasa-biasa saja namun dengan karyawan yang kompeten dapat mendorong bisnis rata-rata ke tingkat yang lebih tinggi. Di pasar kerja yang ketat, menjaga karyawan yang baik dan mengembangkannya menjadi semakin penting dan menjadi tantangan yang akan terus dihadapi oleh perusahaan. Dalam faktor produksi perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen perusahaan salah satu faktor produksi tersebut adalah sumber daya manusia atau personalia. Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi atau perusahaan dengan bakat, karya, kreativitas, dan dorongan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Bagaimanapun sempurna aspek teknologi dan ekonomi tetapi tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan dapat dicapai. Pada dasarnya tujuan perusahaan adalah untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan, kemajuan dan kesejahteraan karyawan serta pemiliknya. Sedangkan tujuan individu memasuki perusahaan atau organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tujuan individu harus diselaraskan dengan tujuan perusahaan melalui kepemimpinan dan bimbingan, tanpa kepemimpinan dan bimbingan hubungan dan tujuan individu dengan tujuan perusahaan menjadi renggang atau lemah. Keadaan ini menyebabkan tidak terarahnya tujuan individu dan pencapaian tujuan perusahaan tidak efisien. Menurut Bahri Dkk (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan. yang beralamat di Jl. Alamsyah Ratu Prawiranegar No.188, Hajimena, Natar, Lampung Selatan. Perusahaan ritel kenamaan Korea Selatan, LOTTE Grosir dan LOTTE Mart, yang merupakan bagian dari LOTTE GROUP, perusahaan Korea pertama yang melakukan penetrasi pasar dalam industri wholesale dan ritel di Indonesia. LOTTE didirikan pada tahun 1948 dan tahun ini merayakan 67 tahun berdirinya perusahaan ini. Nama Perusahaan LOTTE berasal dari nama panggilan Lotte tokoh Charlotte. PT. Lotte Shopping Indonesia yang diakuisisi dari PT. Mart Indonesia pada oktober 2008 merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkulakan/ grosir (wholesale) dengan status permodalan asing (PMA) dari Korea Selatan. PT. Lotte Shopping Indonesia atau disebut LOTTE MART dengan kantor pusat berada di JL. Lingkar Selatan Kav 5 & 6 Jakarta Timur memiliki. Saat ini,

Lotte Mart memiliki total 45 gerai, dengan rincian sebanyak 31 gerai berformat Lotte Grosir. Peritel modern ini memiliki tiga format gerai, yakni Lotte Grosir atau yang dikenal dengan Lottemart Wholesale Lottemart Hypermarket dan Lotte Supermarket. Perusahaan dengan konsep penjualan dalam volume besar, efisien, harga rendah, biaya rendah, cash dan carry serta melakukan penjualan ke customer yang sudah menjadi anggota. Sasaran utamanya yaitu customer dibidang horeka (hotel, restoran, catering). Retail (pedagang pengencer) dan service seperti rumah sakit, kantor dengan kekuatan tawar menawar dipasar Internasional maupun Lokal, sehingga memberikan harga termurah kepada customernya. PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan memiliki 52 karyawan. Jadwal hari kerja yang berlaku pada perusahaan ini adalah hari Senin sampai hari Sabtu. Sedangkan jam kerjanya terbagi menjadi dua shift, yang

pertama dimulai dari pukul 08.00 WIB dan berakhir pukul 17.00 WIB, sedangkan shift kedua dimulai pukul 13.00 WIB dan berakhir pukul 22.00 WIB dengan dikurangi waktu istirahat selama 1 jam.

Tabel 1.1
Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan

Rentang Nilai	Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan
< 50	Buruk
51-65	Kurang
65-79	Cukup
80-90	Baik
91-100	Baik

Tabel 1.1 adalah kriteria penilaian kinerja karyawan pada PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan, dimana dijelaskan terdapat aspek-aspek yang dijadikan sebagai kriteria penilaian kinerja yaitu, aspek Efektifitas, Ketepatan Waktu, Kuantitas Kerja, Disiplin Serta Tanggung Jawab

Tabel 1.2
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan

No	Unsur Yang Dinilai	Rata-Rata Presentase	Kategori
		Tahun	Tahun
		2021	2021
1	Tanggung Jawab	80.15%	B
2	Disiplin	83.46%	B
3	Kuantitas Kerja	75.45%	C
4	Ketepatan Waktu	78.73%	C
5	Efektifitas	85.37%	B
Total Rata-rata		80.63%	

Sumber: PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami fluktuatif yang cenderung mengalami penurunan yang cukup signifikan pada PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan akan tetapi pada penilaian, Kuantitas Kerja, dan Ketepatan Waktu masih di bawah standar yang telah di tetapkan oleh PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan yaitu di

tingkat cukup. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan itu sendiri. Dari hasil tersebut penilaian kinerja karyawan pada Kuantitas Kerja 75,45%, dan Ketepatan Waktu 78,73% di kategorikan cukup yang disebabkan karena kurangnya kurangnya pendekatan pimpinan secara langsung dalam memberikan arahan terhadap karyawannya, kurangnya pendekatan antar karyawan, masih adanya karyawan yang tidak datang kerja dengan alasan yang tidak jelas, masih ada karyawan yang telat hadir di tempat kerja, kurangnya karyawan, dan kurangnya perekrutan karyawan. Hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja karyawan perusahaan PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan, karena adanya sanksi yang diberikan jika target yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan.

Bangun (2012, p.231), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hafidzi dkk (2019), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti di PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan terhadap beberapa karyawan dan HRD di PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan, perusahaan selalu mengharapkan kinerja karyawan dapat meningkat dan dapat mencapai kinerja sesuai dengan ketetapan dan pimpinan memberikan arahan dan dampingan terhadap karyawan baik disaat akan dilakukan pekerjaan maupun sedang berjalannya suatu pekerjaan dimana peneliti menemukan permasalahan yang terjadi dilapangan dimana dan indikator

yang terjadi yang yang meliputi. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan serta kemampuan karyawan dimana karyawan belum mampu menunjukkan kualitas pekerjaan yang masih menurut yang diakibat banyaknya faktor, salah satu faktor yang menghambat kualitas pekerjaan menurut ialah faktor yang disebabkan oleh pandemi sehingga pekerjaan kurang maksimal. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan namun hal yang terjadi kuantitas pekerjaan karyawan baik secara individu maupun secara team masih belum terlihat serta condong menurun kuantitas kerja karyawan seperti tidak terselesainya pekerjaan yang diberikan pimpinan terhadap karyawannya. Ketepatan waktu merupakan tingkatan aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu ditetapkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain dimana karyawan belum mampu memaksimalkan waktu yang diberikan seperti memanfaatkan waktu luang bekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, justru karyawan memilih menumpukan pekerjaan terlebih dahulu ehingga pekerjaan tidak slesai dengan tepat waktu.

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, namun permasalahan yang terjadi hasil pekerjaan karyawaan belum efektif dan masih banyaknya pekerjaan lainnya yang belum terelasi atau dapat diselesaikan. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan komitmen kerja (suatu tingkatan dimana karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap instansi tempatnya bekerja), dimana hal yang terjadi masih kurangnya tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, seperti karyawan tidak bisa diandalkan menyelesaikan pekerjaan sendiri namun harus menunggu rekan

sekerja yang lainnya terlebih dahulu, sehingga pekerjaan sering terabaikan dan menumpuknya pekerjaan dan membuat tidak dapat dislesaikan dengan ketetapan waktu yang diberikan. Apabila permasalahan yang terus-menerus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja salah satunya adalah Budaya Organisasi Menurut Kootler dan Heskett dalam Santoso (2020), menyatakan bahwa. Budaya Organisasi merupakan nilai yang dianut secara bersama oleh anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap bagian HRD dimana karyawan diwajibkan untuk memahami dan menjalankan setiap peraturan dan ketetapan yang telah diberikan untuk meningkatkan hasil kinerja yang lebih efektif, namun hasil yang ditemukan dilokasi lapangan tempat kerja ditemukannya adanya beberapa fenomena budaya organisasi pada PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan yakni. Peraturan telah ditetapkan dengan baik secara bersama (tidak pandang bulu). Peraturan tidak dilaksanakan dengan baik selain dari pada itu karyawan kesulitan menemui pimpinan untuk menyampaikan keluhan permasalahan yang terjadi, hal ini dikarenakan pimpinan yang kurang berkomunikasi dan menjaga jarak terhadap bawahannya.

Kepercayaan: para pekerja bersifat terbuka kepada pekerja lain dimana terkait dengan belum optimalnya pelayanan kepada konsumen khususnya terkait dengan berbagai program-program yang masih belum dapat terealisasi dengan baik, terutama dalam mengkomunikasikan program yang dilakukan pimpinan kepada karyawan untuk selanjutnya direalisasikan kepada konsumen maupun calon konsumen PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan, masih ditemukan salah komunikasi sehingga berdampak pada waktu kerja dan kualitas kerja yang menurun, Profesionalisme melaksanakan pekerjaan dengan dengan kualitas yang

bagus dapat mengembangkan kemampuan karyawan akan tetapi masih ditemukan karyawan yang kurang bekerja secara professional seperti datang terlambat atau mangkir kerja yang disebabkan oleh kelelahan dalam melakukan pekerjaan, masih ditemukannya beberapa karyawan yang kurang memahami visi dan misi perusahaan seperti karyawan sering mengabaikan peraturan budaya kerja yang telah ditetapkan oleh PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan Permasalahan ini secara langsung dapat berdampak pada kinerja karyawan yang menurun apabila tidak memberikan sanksi secara tegas. Integrasi para karyawan bersifat ramah dalam pergaulannya dimana hal yang terjadi masih adanya beberapa karyawan yang kurang ramah dengan rekan sekerjanya yang disebkan oleh faktor karyawan senior dan junior. Budaya organisasi yang ada selama ini akan berpungsi efektif apabila para karyawan dapat menerapkan budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, dengan adanya fenomena permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut pimpinan perlu melakukan evaluasi terhadap karyawannya atau memperhatikan faktor-faktor permasalahan yang sedang terjadi untuk mengatasi permasalahan yang sering terjadi di PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan untuk mensterilkan kinerja karyawan dan memahami budaya serta peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaa tersebut agar dapat tercapainya target kinerja. Tentunya jika pimpinan tidak cepat menanggapi permasalahan yang terjadi hal ini akan memberikan dampak yang negatif terhadap hasil kinerja karyawan dan tidak tercapainya target yang ditelah diterapkan oleh PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan.

Serta faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja selain Budaya Organisasi adalah Motivasi Ekstrinsik. Menurut Sedarmayanti (2017, p.154), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat

kerja/pendorong semangat kerja. Sedarmayanti (2017, p.154), Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik, maka akan dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya. Mengingat pentingnya peranan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, maka salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tingkat capaian kinerja tersebut adalah tingkat motivasi kerja. Berdasarkan salah wawancara yang dilakukan oleh peneliti secara langsung di PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan terhadap beberapa karyawan dimana hal yang terjadi kebijakan yang diberikan oleh pihak perusahaan membuat beberapa karyawan mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya sehingga beberapa karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan dengan kebijakan tersebut, kebijakan yang dimaksud seperti kebijakan pencapaian target pekerjaan yang diluar kemampuan karyawannya sehingga pekerjaan tersebut tidak dapat terelasikan dengan sesuai yang telah ditetapkan, masih adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan dengan sikap pimpinan terhadap bawahannya seperti memberikan dorongan dan motivasi secara langsung maupun tidak langsung yang dinilai tidak efektif.

Beberapa karyawan yang mengeluhkan dengan hubungan sosial terutama dengan rekan sekerja yang disebabkan banyaknya pekerjaan yang diterima yang harus diselesaikan sehingga tidak ada waktu bagi karyawan untuk menjalin komunikasi dengan rekan sekerja. namun kenyataannya adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan dengan kondisi pekerjaan yang diterima dan kurangnya masukan atau dorongan motivasi dari pimpinan dan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga rasa tanggung jawab karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaannya dinilai belum berjalan dengan efektif. karyawan mengeluhkan dengan gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang diterima dan gaji diberikan sering mengalami keterlambatan. Pihak perusahaan perlu memperhatikan masalah yang ada terhadap kinerja karyawannya untuk mencapai hasil kerja ataupun target yang diinginkan oleh organisasi, namun jika hal ini terus terjadi dan tidak segera di evaluasi maka akan berdampak negatif terhadap organisasi PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan.

Dalam suatu organisasi motivasi karyawan sangat penting karena dengan adanya motivasi yang kuat maka karyawan tersebut akan memiliki dorongan yang kuat untuk melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian, maka jelaslah bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks. Pemberian motivasi ini dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan kerja karyawan dalam pencapaian target kerja organisasi.

Berdasarkan pertimbangan dan beberapa kondisi diatas menunjukkan pentingnya dilakukan pengawasan karyawan dengan mengetahui faktor penyebab masalah yang terjadi terhadap karyawan, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LOTTE SHOPPING INDONESIA LAMPUNG SELATAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalahnya adalah:

1. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan.?
2. Apakah Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan.?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan.?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik, serta Kinerja karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah Jl. Alamsyah Ratu Prawiranegar No.188, Hajimena, Natar, Lampung Selatan. Pos 35145

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan November 2021 sampai Mei 2022.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik, serta Kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja karyawan pada PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja karyawan pada PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan anantara lain sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Peneliti

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik diperusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan menurunnya Kinerja karyawan.

1.5.3 Bagi Institusi

1. Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
2. Menambah referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi Ekonomi Manajemen.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja karyawan pada PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja karyawan pada PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja karyawan pada PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan.

BAB IV : HASIL PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja karyawan pada PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan.

BAB V : SIMPULAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRA**