

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan zaman yang modern ini persaingan ritel semakin kompetitif di Indonesia, didorong oleh dengan adanya pertumbuhan ekonomi digital dan berubahnya perilaku konsumen yang ingin pelayanan cepat, praktis, dan efisien. Dengan seiringnya waktu industri ritel mengalami perkembangan yang sangat pesat untuk mendukung perekonomian nasional. Minimarket menjadi sektor ritel yang paling banyak dalam menerima tenaga kerja dengan jumlah yang sangat besar dan juga berkontribusi atas perekonomian daerah. Adanya minimarket berperan dalam penyediaan kebutuhan sehari-hari, dan penggerak perekonomian daerah dengan membuka lapangan pekerjaan dan peningkatan perekonomian di Indonesia.

Minimarket ritel seperti Alfamart sangat bermanfaat bagi masyarakat lokal untuk memberikan kebutuhan pokok sekaligus membuka lapangan pekerjaan kepada masyarakat sekitar. Hadimnya Alfamart di Indonesia, terutama wilayah Bogor Utara, memberikan peluang perusahaan untuk mendukung distribusi barang dan jasa secara merata kepada masyarakat sekitar. Dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki kualitas pelayanan pelanggan yang baik, ini disinyalir dapat berdampak terhadap pencapaian target, dan kelancaran operasional toko setiap hari. Oleh karena itu, faktor utama dalam menjaga berjalannya operasional toko dengan adanya produktivitas dan kinerja karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Di tengah persaingan ritel yang kompetitif ini, perusahaan membutuhkan dukungan karyawan yang mempunyai kualitas secara optimal.

Untuk penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia, terdapat 2 variabel utama yang digunakan yaitu, Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja karena berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Gaya kepemimpinan adalah gambaran perilaku pemimpin dalam mengelola, memberikan arahan, dan dukungan kepada bawahannya. Pemimpin yang efektif akan membangun lingkungan kerja yang

sehat, kondusif, berkomunikasi dengan baik, serta mengajak karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sementara Motivasi kerja adalah memberikan dorongan kepada karyawan dari luar ataupun dalam individu untuk mencapai tujuan yang optimal. Motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja, komitmen, dan tanggung jawab atas tugas yang telah diberikan organisasi. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi, terlihat dari kinerjanya yang lebih baik dibandingkan karyawan tidak termotivasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang meningkatkan motivasi kerja agar karyawan mempunyai produktifitas untuk pencapaian targetnya.

Untuk mengimplementasikannya, khususnya di wilayah Bogor Utara, masih ada beberapa masalah dalam gaya kepemimpinan dan penerapan sistem motivasi kerja untuk mendorong kinerja karyawan secara konsisten. Masalah ini dapat dilihat dari tingkat absensi dan turnover karyawan, serta perbedaan pencapaian di setiap toko, yang diduga adanya perbedaan gaya kepemimpinan dan tingkat motivasi kerja yang diterima oleh karyawan.

Peneliti sebelumnya sudah membahas topik ini, bahwa menunjukan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan industri ritel. Menurut Syafputra, (2025) membuktikan bahwa hasil penelitian kepemimpinan tranformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Smoot Ritel Indonesia, Jakarta. Sedangkan menurut Aulia & Mart, (2025) penelitian di Indomaret Fresh Area Bogor 2, bahwa menunjukan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tantangan yang dihadapi oleh Toko Alfamart Area Bogor Utara antara lain:

1. Penerapan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda antar toko dan masih belum sama dengan standar manajerial yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Kurangnya motivasi kerja yang tidak stabil, sehingga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, tidak adil dalam pembagian tugas, serta sistem reward atau insentif yang tidak jelas.
3. Kinerja yang tidak seragam berdampak besar pada hasil pencapaian target penjualan.

Masalah utama yang muncul adalah ketidak konsistennya dalam penerapan gaya kepemimpinan di beberapa Toko Alfamart Area Bogor Utara. Beberapa toko mempunyai COS (*Chief Of Store*) yang menggunakan metode gaya kepemimpinan transformasional, Sementara toko yang lain menggunakan metode otokratis. Dengan berbedanya gaya kepemimpinan ini berdampak besar kepada kinerja karyawan, baik dari produktivitas, disiplin, dan kualitas pelayanan kepada konsumen. Hal ini apabila dibiarkan akan merusak citra merk, reputasi Alfamart dan menghambat pertumbuhan bisnis Alfamart.

Meskipun penelitian sudah dilakukan pada PT. Smoot Ritel dan juga Indomaret, penemuan tersebut membuktikan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan perbedaan ini perlu pengujian lebih mendalam pada lokasi dan responden yang berbeda. Hingga saat ini belum ada penelitian yang mengkaji fenomena di Toko Alfamart Area Bogor Utara, sehingga pemahaman gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di wilayah tersebut masih terbatas.

Penelitian ini mempunyai tingkat urgensi yang tinggi dengan adanya persaingan ritel yang semakin ketat, ini diperlukan untuk menjaga kinerja karyawan demi keberlangsungan operasional perusahaan. Dengan memahami gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada Toko Alfamart Area Bogor Utara, penelitian ini diharapkan menjadi landasan teori yang kuat sebagai acuan pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia khususnya di industri ritel Indonesia.

Dari latar belakang tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Karyawan Toko Alfamart Area Bogor Utara”. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pengembangan Sumber Daya Manusia khususnya karyawan Alfamart, serta memberikan manfaat akademis sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Tidak konsisten dalam penerapan gaya kepemimpinan.
2. Tidak seragamnya penerapan gaya kepemimpinan di setiap toko.
3. Ketidakadilan pembagian tugas yang mempengaruhi motivasi kerja.
4. Motivasi kerja yang tidak konsisten di setiap toko.
5. Produktivitas dan disiplin kerja karyawan belum optimal dalam kinerja karyawan.
6. Kualitas pelayanan belum konsisten kepada pelanggan dalam kinerja karyawan.

1.3 Ruang Lingkup / Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas supaya penelitian ini lebih terarah dan terstruktur, maka diperlukan batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini akan difokuskan kepada karyawan toko Alfamart.
2. Penelitian ini akan dilakukan di Toko Alfamart Area Bogor Utara.
3. Penelitian ini akan difokuskan kepada personil toko dan COS (Chief Of Store) sebagai penanggung jawab toko.
4. Variabel yang akan di teliti yaitu, Gaya kepemimpinan (X1), Motivasi kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y).
5. Gaya kepemimpinan dibatasi hanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh leader atau penanggung jawab toko.
6. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner.

7. Penelitian ini akan dilakukan periode waktu tertentu, sehingga hasil penelitian akan membahas tentang kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja pada saat penelitian berlangsung.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Alfamart Area Bogor Utara?
2. Apakah Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Alfamart Area Bogor Utara?
3. Apakah Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Alfamart Area Bogor Utara?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk memperoleh pemahaman yang lebih dalam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Toko Alfamart Area Bogor Utara, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajerial dibidang Sumber Daya Manusia (SDM).

1.5.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Toko Alfamart Area Bogor Utara.
2. Untuk mengetahui Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Toko Alfamart Area Bogor Utara.
3. Untuk mengetahui Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Toko Alfamart Area Bogor Utara.

1.6 Sistematika Penulisan

1.6.1 BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab ini menjelaskan latar belakang, identifikasi masalah, Ruang lingkup atau Batasan masalah, Rumusan masalah, Maksud dan tujuan penelitian, dan sistematikan penulisan.

1.6.2 BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada Bab ini menjelaskan landasan teori yang relevan dengan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan pengajuan hipotesis.

1.6.3 BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada Bab ini menjelaskan gambaran umum objek, pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, serta teknik analisis data.

1.6.4 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini menjelaskan tentang gambaran objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan secara lebih lengkap berbagai fenomena dalam penelitian.

1.6.5 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab ini menjelaskan simpulan hasil akhir penelitian ini dan saran yang berisikan masukan untuk pihak objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Menjelaskan tentang buku, jurnal, rujukan yang digunakan dalam menyusun penelitian ini.

LAMPIRAN

Menjelaskan tentang daftar pernyataan kuesioner, Hasil Plagiarisme, Surat keterangan Penelitian, Hasil SPSS, Daftar Riwayat Hidup dan Kartu Bimbingan Skripsi