

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pesatnya perkembangan ritel di Indonesia menjadi hal yang menarik untuk dikaji. Banyaknya ritel-ritel baru di Indonesia saling bersaing dan berkompetisi, keadaan ini dapat dijadikan peluang bisnis sekaligus tantangan bagi semua pemilik ritel yang beroperasi di Indonesia.

Persaingan di dunia ritel di Indonesia sangat ketat karena para pesaing selalu berusaha untuk meningkatkan pangsa pasar mereka dan menjangkau konsumen baru. Ketatnya persaingan ritel tidak terlepas dari menjamurnya pusat perbelanjaan, baik lokal, nasional maupun internasional, dengan ukuran dan segmen yang bervariasi. Persaingan ini membuat pengusaha ritel selalu menjadi pilihan pelanggan dan mampu mempertahankannya. Semakin meningkatnya intensitas persaingan dari pesaing berarti perusahaan selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan serta berusaha memenuhi harapan konsumen dengan menawarkan pelayanan yang lebih memuaskan daripada yang dicapai dengan pesaing.

Ritel modern di Indonesia terjadi pada tahun 1960-an dengan berdirinya Sarinah sebagai sebuah toserba (toko serba ada) atau *departemen store* pertama di Indonesia, pada 23 April 1963 di jalan M.H. Thamrin, Jakarta. Presiden pertama Indonesia Ir. Soekarno yang menggagas konsep toserba ini dengan mengadopsi dari negeri Barat dan Jepang.

Bisnis ritel merupakan suatu usaha menyalurkan berbagai produk kepada konsumen untuk di konsumsi sendiri, seiring berjalannya waktu dan meningkatnya kebutuhan konsumen bisnis ritel merupakan bisnis yang sangat menjanjikan. Untuk itu banyak pelaku bisnis mulai berlomba dalam meningkatkan strategi penjualannya, dirancang semenarik mungkin untuk menarik minat konsumen, banyak gerai minimarket dan supermarket yang saling berlomba-lomba untuk menguasai pasar.

Kompetisi dalam dunia ritel sangat ketat, saling berkompetisi menciptakan gagasan dalam berinovasi terhadap pelayanannya. Dari berbagai jenis retail ini banyak berkembangnya bisnis ritel yang saling berupaya menjadi yang paling unggul dengan menciptakan inovasi-inovasi baru, seperti contohnya fasilitas yang disediakan serta meningkatkan pelayanan yang di berikan untuk kepuasan pelanggan. Dilakukan untuk menarik minat pelanggan agar berkunjung dan di kemudian hari merasa puas serta akan menjadi pelanggan setia.

Salah satu jenis ritel modern yang banyak berkembang di Indonesia adalah hypermarket seperti Transmart Carrefour, Hypermart, Giant dan lain-lain. Bagi masyarakat Indonesia, berbelanja merupakan suatu kebutuhan, terutama untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Karena itu, setiap perusahaan ritel pasti akan menawarkan sesuatu yang berbeda dari pada pesaingnya, salah satu kekuatan yang dapat diciptakan oleh perusahaan ritel yang ingin tetap bertahan dalam persaingan dengan menciptakan inovasi yang dapat menarik daya beli konsumen untuk berbelanja di toko retail tersebut, serta harus mempertimbangkan inovasi yang dapat diterapkan pada situasi belanja dan suasana toko. Seperti kebersihan, musik,

aroma, suhu udara, pencahayaan, warna, penampilan, dan minat untuk membeli suasana toko.

Sektor ritel di Indonesia berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir. Dilihat dari tahun 2017 hingga 2021, jumlah toko ritel berdasarkan jenis yang ada di Indonesia hampir mengalami pertumbuhan pada setiap tahunnya.

Tabel 1
Jumlah Toko Ritel di Indonesia Berdasarkan Jenis.

Tahun	Toserba	Supermarket	Hypermarket
2017	31.488	1.377	333
2018	32.699	1.402	330
2019	34.704	1.429	336
2020	36.969	1.450	311
2021	38.323	1.411	285

Sumber : Euromonitor dalam data indonesia.id

Berdasarkan tabel 1, pada tahun 2021 Sebanyak 38.323 retail berbentuk toserba. Kemudian, ada 1.411 retail yang berjenis supermarket, dan hypermarket sebanyak dan 285 unit. Laporan tersebut juga mencatat penjualan retail di Indonesia mencapai US\$72 miliar atau setara Rp1.077,9 triliun (kurs Rp14.972/US\$) pada 2021. Ritel di Indonesia menjadi salah satu sektor dengan pasar paling menjanjikan di Asia. Ini didorong oleh besarnya populasi, berkembangnya kelas menengah, dan meningkatnya urbanisasi. Adapun, pemain utama bisnis ritel dalam negeri antara lain: Indomaret, Alfamart, Alfamidi, Hypermart, Superindo, Transmart, Carrefour, Lotte Mart, Farmer's Market, dan Circle K.

Indonesia dengan jumlah penduduk sekitar 230 juta merupakan pasar potensial bagi bisnis ritel modern. Terutama penduduk di Kota Bogor yang berkisar

1,097 juta jiwa dapat membantu mengurangi angka pengangguran dengan adanya bisnis ritel tersebut. Dengan begitu kualitas sumber daya manusia di Indonesia akan mengalami peningkatan.

Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (*non material*) di dalam organisasi bisnis yang dapat di wujudkan menjadi potensi nyata, secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi pada setiap perusahaan. Untuk itu sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam mencapai tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar maupun kecil jadi bagaimana pun perusahaan memiliki peralatan yang *modern* dengan teknologi tinggi. Dengan demikian manusia merupakan faktor utama bagi suatu perusahaan agar dapat berjalan dengan baik.

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap perusahaan di harapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, kinerja suatu organisasi tergantung kepada kinerja karyawannya. Namun, atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi (Arianty, 2016:121). Organisasi perlu mendapat perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawan dengan cara pemberian penilaian kinerja untuk menciptakan kinerja dengan baik sehingga organisasi dapat berjalan dengan baik.

Salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan yaitu penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi, dan nilai dari seseorang karyawan oleh orang-orang yang diberi wewenang perusahaan sebagai landasan pengembangan (Hartantik, 2014: 119).

Penilaian yang di berikan setiap tahun di PT.Trans Retail Indonesia menjadi faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan, komponen-komponen yang dinilai tersebut yaitu kejujuran, sikap, tanggung jawab, pengetahuan tentang pekerjaan, kehadiran, dan nilai tambahan dari masing-masing divisi manajer terkait.

Tabel 2
Data Prasurvey Terhadap Nilai Tambah yang Diberikan Manajer Divisi

Divisi	Tahun			
	2018	2019	2020	2021
<i>Grocery</i>	Baik	Baik	Cukup	Cukup
<i>Fresh</i>	Baik	Baik	Baik	Baik
<i>Bazar</i>	Baik	Cukup	Cukup	Baik
<i>Appliance</i>	Baik	Baik	Cukup	Kurang
<i>Dept. Store</i>	Baik	Baik	Baik	Kurang
<i>OSS</i>	Baik	Baik	Baik	Cukup

Sumber : Hasil Wawancara Prasurvey Manajer Divisi PT Trans Retail Indonesia.

Berdasarkan tabel 2, hasil wawancara prasurvey kepada masing-masing manajer divisi, hampir semua divisi mengalami penurunan yang artinya tingkat kinerja karyawan menurun berdasarkan pandangan masing-masing manajer divisi. Pada divisi *Grocery* dalam 2 tahun terakhir kinerja yang ditunjukkan Cukup, hal ini menurun dibandingkan 2 tahun sebelumnya dikarenakan ketidakpedulian karyawan terhadap area toko dalam hal *display* barang seringkali ditemui harga promo yang tidak *update*, yang menyebabkan konsumen komplain.

Pada divisi *Bazzar* mengalami penurunan dari tahun 2018 ke 2019 disebabkan tekanan yang diberikan untuk menaikkan penjualan agar mencapai target, karyawan merasa tertekan dengan tekanan yang diberikan oleh atasan. Mereka mengabaikan tekanan itu, yang mereka lakukan perlawanan halus dengan membiarkan area pajangan berantakan, tidak sesuai dengan ketentuan aturan pajangan dan terkadang

tidak masuk kerja. Pada divisi *Appliance* mengalami penurunan yang signifikan dari 2 tahun terakhir, karyawan sering terlihat sedang bermain hp, karaoke di area kerja dan nonton tv di area kerja padahal dalam jam operasional toko.

Pada divisi *Dept.Store* di tahun terakhir mengalami penurunan yang signifikan di bandingkan 3 tahun sebelumnya, karena sering ditemukan karyawan tidak peduli terhadap kehadiran konsumen, mengobrol yang berlebihan di area kerja dan kadang ada yang tidur di gudang baju-baju. Pada divisi *OSS* mengalami penurunan pada tahun 2021, karena *job description* yang semakin banyak, perintah yang diberikan dari *Store General Manager* yang terkadang tidak sesuai mengakibatkan karyawan merasa kesal sehingga timbul rasa ketidakpedulian terhadap pekerjaan. Karyawan mengabaikan pekerjaan yang menurut mereka bukan urusannya serta sering dijumpai karyawan tidur di gudang bahkan di ruang generator.

Pada kasus ini yang menjadi komponen utama dalam penilaian yaitu kehadiran, suatu bentuk pengumpulan data kehadiran atau absensi dari seseorang atau karyawan yang merupakan bagian dari laporan suatu organisasi yang berisi data status kehadiran, yang tertata dengan baik dan mudah ditemukan serta digunakan saat dibutuhkan oleh pihak berkepentingan dalam perusahaan.

Tabel 3
Data Kehadiran Karyawan Transmart Yasmin Bogor Periode 2021

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	HARI KERJA	TIDAK BEEP 4 KALI	TANPA KETERANGAN	IZIN	SAKIT
JANUARI	68	24	22,6%	0,7%	2,0%	1,9%
FEBRUARI	68	25	22,1%	0,6%	1,6%	0,9%
MARET	68	24	20,5%	0,8%	2,4%	1,2%
APRIL	68	25	20,1%	0,8%	1,4%	0,6%

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	HARI KERJA	TIDAK BEEP 4 KALI	TANPA KETERANGAN	IZIN	SAKIT
MEI	68	24	16,6%	1,0%	0,8%	1,4%
JUNI	68	25	19,2%	0,6%	0,6%	1,7%
JULI	68	24	17,5%	1,2%	1,6%	1,1%
AGUSTUS	68	24	23,6%	1,2%	1,9%	1,8%
SEPTEMBER	68	25	15,0%	0,9%	1,1%	1,4%
OKTOBER	68	24	25,5%	0,8%	2,4%	0,8%
NOVEMBER	68	25	21,1%	1,1%	0,8%	0,4%
DESEMBER	68	24	24,5%	1,1%	2,0%	0,9%
RATA-RATA	68	24,33	21,20%	1,05%	1,63%	1,07%

Sumber : *Internal Perusahaan Personalia Transmart Yasmin Bogor.*

Tidak *beep* 4 kali disini artinya yaitu istilah yang ada di lingkungan PT. Trans Retail Indonesia yaitu ketika akan melakukan absesnsi, keberhasilan absensi ditunjukkan dengan suara seperti “*beep*” dan kemudian istilah ini melekat. Absesnsi dalam sehari yang harus dilakukan sebanyak 4 kali, Jika salah satu tidak dilakukan maka akan dianggap tidak hadir dengan keterangan tidak *beep* 4 kali. Berdasarkan tabel 3, data absensi karyawan Transmart Yasmin Bogor periode 2021, karyawan tidak melakukan *beep* 4 kali tertinggi pada bulan Oktober, sedangkan karyawan tidak hadir tanpa keterangan tertinggi pada bulan Juli, lalu karyawan berhalangan hadir dikarenakan izin tertinggi pada bulan Maret dan Oktober dan karyawan tidak hadir dikarenakan sakit tertinggi pada bulan Januari. Masih di atas angka yang ditetapkan oleh pimpinan yaitu sebesar di bawah 10% dalam hitungan tahun, dalam artian angka per bulan nya harus di bawah 0,83%, masih perlu di tingkatkan lagi untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Salah satu karyawan bagian personalia Transmart Yasmin Bogor mengatakan “masih banyak karyawan yang datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan (mangkir), tidak absen *beep* 4 kali. Padahal sering di ingatkan untuk

selalu absen *beep* sebanyak 4 kali, karena berpengaruh terhadap penilaian kinerja.” Dengan demikian kejadian ini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan menjadi rendah.

Fenomena lain yang tidak kalah penting dalam suatu organisasi yaitu kepemimpinan, kedudukannya menjadi sangat penting karena menjadi kunci keberhasilan dalam organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang sangat menarik untuk di perbincangkan sampai saat ini, perannya yang sangat kompleks dan penting dalam pencapaian visi dan misi suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan yang mampu memberikan kepuasan karyawan adalah kepemimpinan Transformasional, karena menjadi *icon* untuk menginspirasi perubahan positif pada suatu organisasi, pemimpin memperhatikan dan terlibat langsung dalam proses menyelesaikan tugas mereka, serta memiliki semangat yang positif untuk para bawahannya sehingga dapat mempengaruhi karyawan untuk lebih energik.

Kepemimpinan di Transmart Yasmin Bogor hanya berfokus kepada satu divisi sehingga divisi atau bagian lain kurang mendapat perhatian yang menyebabkan karyawan bermalas-malasan yang mempengaruhi dari tingkat kinerja yang di berikan terhadap perusahaan. Pemimpin yang tidak terlibat langsung terhadap semua masalah pada masing-masing divisi, akibatnya tujuan perusahaan belum dapat dicapai secara maksimal, dikarenakan tidak memahami apa yang dapat membuat karyawan merasa senang dan disesatkan, maka tidak menutup kemungkinan bila kinerja karyawan akan menurun karena mereka kurang diperhatikan.

Pemimpin juga belum berperan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dalam organisasi. Baik buruknya suatu organisasi dapat disebabkan dari tergantungnya iklim organisasi yang diciptakan pemimpin yang akhirnya berdampak pada lingkungan kerja organisasi di dalamnya. Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan, karena kondisi lingkungan kerja yang baik menjadi pendukung pekerja dalam melakukan kegiatan secara optimal, aman dan nyaman serta efektif.

Lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik. Begitu pula lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan ketidaknyamanan dan menurunnya kinerja karyawan. Selain berpengaruh terhadap motivasi karyawan, lingkungan kerja juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik meliputi semua alat (benda) yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu keadaan yang berkaitan dengan hubungan antar karyawan dan antar atasan dengan bawahan. Keduanya berpengaruh terhadap kondisi perusahaan untuk dapat menciptakan kondisi yang baik serta mendukung produktivitas kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja yang terjadi masih dapat dikatakan belum efektif, karena kurang terciptanya kepedulian satu sama lain sesama individu karyawan yang berakibat menghambat pekerjaan yang tidak bisa dilakukan dengan sendiri. Serta lingkungan yang masih harus ditingkatkan oleh seluruh jajaran staf dengan memberikan suatu motivasi untuk membangun rasa kepedulian karyawan terhadap sesama individu yang lain agar tercipta lingkungan yang kondusif dan aman.

Sarana dan prasarana pendukung seperti penerangan yang belum maksimal, suhu ruangan yang panas serta rak pajangan yang berdebu menjadi permasalahan pada lingkungan kerja fisik. Hal ini di pengaruhi sikap yang merasa bukan bagian dari tanggung jawab pekerjaannya dalam kepedulian terhadap lingkungan kerja, padahal lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja.

Selain kepemimpinan dan lingkungan kerja faktor yang paling kritikal yang di pandang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, yang di kenal secara luas sebagai fondasi sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut dalam menjalankan kegiatannya.

Hal ini selaras dengan budaya organisasi Transmart yang disebut dengan *ETHOS* yaitu akronim dari *Entrepreneurship* (Kewirausahaan), *Transparency* (Keterbukaan), *Hunger* (Haus akan ilmu), dan *Our Synergy* (Bersinergi). Selain itu Transmart juga membudayakan 3K, yakni istilah dari Kemauan, Kemampuan, dan Kepercayaan. Melalui *ETHOS* dan 3K, Transmart berharap agar seluruh karyawan dapat bersinergi saat bekerja individual maupun tim untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Budaya organisasi yang dibawa Transmart sudah menggambarkan indikator budaya organisasi.

Permasalahan yang terjadi di Transmart Yasmin Bogor yaitu budaya organisasi yang belum diaplikasikan didalam pekerjaan sehari-hari, nilai-nilai yang

terkandung didalam budaya ini belum dijalankan secara konsisten, kepedulian karyawan terhadap budaya yang ada diperusahaan mengalami penurunan. Terutama dalam budaya 3K yakni Kemauan, Kemampuan dan Kepercayaan yang masih belum bisa dijalankan sepenuhnya, seperti karyawan yang belum bisa melakukan inisiatif secara stabil dalam melakukan pekerjaannya. Serta kerja sama tim yang belum kompak dalam menjalankan pekerjaan.

Banyak faktor yang menyebabkan hal ini terjadi, salah satu faktor karena karyawan merasa bosan dan jenuh terhadap budaya yang ada karena sangat mengikat kepada karyawan, contohnya seperti pada jam istirahat karyawan dilarang beristirahat keluar ruangan, karyawan harus beristirahat di kantin yang telah di sediakan. Hal ini pihak Transmart Yasmin Bogor lakukan, karena untuk memudahkan jika terjadi sesuatu yang terjadi di area kerja, seperti tidak ada orng yang bertugas pada area nya masing-masing.

Para jajaran Pimpinan Transmart Yasmin Bogor sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan merasa puas dan senang sehingga meningkatkan kinerjanya secara signifikan. Dimana konsekuensinya yang harus dijalani karyawan adalah bekerja dengan rajin, disiplin dan semangat dapat memenuhi target yang diinginkan perusahaan.

Dengan demikian pemimpin harus bisa membangkitkan semangat para karyawan untuk memberikan contoh yang baik agar menjadi panutan untuk para karyawannya, dengan merangkul semua bagian (divisi) untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin juga harus membangun lingkungan kerja

yang baik, serta nilai-nilai dari budaya organisasi *ETHOS* dan 3K harus dijalankan secara optimal guna meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini harus sejalan dengan bagaimana cara memperlakukan karyawannya dengan baik sehingga ketiga faktor ini bisa berjalan dengan bersama-sama agar tujuan perusahaan atau target-target dari perusahaan bisa dicapai. Dengan melihat ketiga faktor yaitu kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan budaya organisasi, maka penelitian ini ingin menganalisis bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari uraian yang telah dipaparkan di atas, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja di PT. Trans Retail Indonesia, dengan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail. Indonesia”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

- A. Pimpinan yang tidak terlibat langsung terhadap masalah yang dialami bawahan terkait kendala pekerjaan
- B. Rendahnya kepedulian terhadap sesama yang mengakibatkan suasana dilingkungan kerja belum kondusif.
- C. Sinergisitas karyawan yang rendah karena budaya yang diharapkan belum dapat direalisasikan.

- D. Kesadaran dari masing-masing individu terhadap kondisi kerja masih belum optimal.
- E. Terdapat masalah terhadap ketidakhadiran sebagai permasalahan kinerja karyawan.
- F. Ketidakstabilan penilaian karyawan hampir semua divisi dari tahun ke tahun sebagai permasalahan kinerja karyawan.
- G. *SOP* belum dijalankan dengan baik.
- H. Komunikasi sesama karyawan kurang baik.

C. Batasan Masalah

Peneliti memilih objek penelitian kali ini adalah karyawan PT. Trans Retail Indonesia, permasalahan yang terjadi dalam hal ini yaitu kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016:9). Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, loyalitas dan disiplin kinerja (Kasmir, 216:189). Peneliti membatasi masalah-masalah yang ingin diidentifikasi, peneliti memilih kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel bebas.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah maka dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia ?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia ?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia ?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis sehingga mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia.
2. Untuk menganalisis sehingga mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia.
3. Untuk menganalisis sehingga mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia.
4. Untuk menganalisis sehingga mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia.

F. Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam memahami pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Trans Retail Indonesia, selain itu penelitian ini untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu Sumber Daya Manusia (SDM) yang sudah diperoleh.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, serta dapat dikembangkan untuk lebih baik lagi.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait dalam perusahaan dalam menentukan langkah-langkah perbaikan dalam kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

G. Sistematika Penelitian

Untuk memberikan gambaran dalam penelitian ini, berikut merupakan kerangka sistematika berupa informasi umum yang di bahas pada setiap bab nya: BAB I Pendahuluan, BAB II Tinjauan Pustaka, BAB III Metodologi Penelitian,

BAB IV Hasil dan Pembahasan, BAB V Kesimpulan dan Saran. Untuk itu masing-masing dari setiap bagian yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, dan Sistematika Penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan tentang konsep teoritis dari variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan yang digunakan dalam judul penelitian, kerangka pemikiran, hasil penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang metode penelitian, tempat dan waktu penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode analisis data, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, profil responden, teknik analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian dan saran mengenai hasil penelitian.

