

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi dan teknologi yang terus berkembang, perusahaan-perusahaan memiliki tantangan dimana dengan cepat bisa beradaptasi ketika menghadapi lingkungan bisnis yang terus berubah. Usaha ritel menghadapi berbagai tantangan dalam perjalanan bisnisnya. Salah satu masalah utama adalah persaingan yang semakin ketat, baik di antara pemilik ritel yang menjual produk sejenis maupun produk substitusi. Situasi ini menuntut peritel untuk terus meningkatkan keunggulan kompetitif mereka guna mempertahankan posisi di pasar. Fenomena ini dapat diamati di Kabupaten Ciamis, Jawa Barat, termasuk di Kecamatan Kawali. Terdapat beberapa mini market di Ciamis yang bersaing satu sama lain, seperti Yogya, Indomaret, Alfamart, dan Yomart. Sementara itu, di Kecamatan Kawali, persaingan juga terlihat dengan kehadiran beberapa minimarket seperti Indomaret, Alfamart, Sadar Minimarket dan Saluyu.

Terciptanya daya saing yang tinggi merupakan hasil dari keunggulan kompetitif perusahaan yang bergerak di bidang ritel karena memanfaatkan keunggulan tenaga kerja atau karyawan. Namun, suatu usaha ritel telah mengalami berbagai masalah dalam perjalanannya. Salah satu masalah utama adalah bahwa persaingan menjadi sangat ketat bagi pemilik ritel yang menjual produk sejenis maupun produk substitusi. Situasi ini menuntut peritel untuk terus meningkatkan keunggulan kompetitif mereka guna mempertahankan posisi di pasar. Beberapa

ritel tidak bisa menghadapi pesaing sehingga sulit untuk bertahan, kondisi ini terjadi karena memiliki kinerja karyawan yang buruk. (Agustini & Yudiati dalam Rahardjo, 2016:171). PT. Almeera Syafa Farhana sedang menghadapi juga sedang menghadapi permasalahan yang serupa dengan tantangan umum yang dihadapi oleh banyak perusahaan di industri ritel.

Seperti perusahaan ritel lainnya, PT. Almeera Syafa Farhana awalnya memanfaatkan keunggulan tenaga kerja atau karyawan sebagai kunci untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Namun, sayangnya, kinerja karyawan yang buruk menjadi salah satu masalah utama yang dihadapi perusahaan ini. Situasi persaingan yang sangat ketat di antara peritel yang menjual produk sejenis maupun produk substitusi juga dialami oleh PT. Almeera Syafa Farhana. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk terus berupaya meningkatkan keunggulan kompetitifnya agar dapat mempertahankan posisinya di pasar. Namun, kebanyakan peritel, termasuk PT. Almeera Syafa Farhana, sulit mempertahankan posisi di tengah tingginya persaingan. Akibat dari masalah-masalah ini, PT. Almeera Syafa Farhana tampaknya mengalami penurunan omset penjualan, yang dapat menjadi indikator yang lebih luas terhadap penurunan daya saing perusahaan di pasar ritel yang sangat kompetitif.

Untuk mengatasi situasi ini, PT. Almeera Syafa Farhana perlu melakukan langkah-langkah strategis, seperti meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan output dari jumlah pekerjaan yang diperoleh oleh individu saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan dengan berkualitas (Mangkunegara, 2017:67). Kualitas kerja, kuantitas,

ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian adalah hal untuk mengidentifikasi sejauh mana pencapaian kinerja karyawan (Robbins (2016:260). Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan pada terdapat permasalahan Kinerja karyawan yang kurang optimal pada PT. Almeera Syafa Farhana. Hal tersebut dapat dilihat dari data ketepatan waktu karyawan PT. Almeera Syafa pada bulan April 2024 dimana berdasarkan data ketepatan waktu karyawan PT. Almeera Syafa Farhana, teridentifikasi beberapa permasalahan kinerja yang signifikan. Masalah utama terletak pada ketidakkonsistenan jam kerja yang dapat berdampak langsung pada produktivitas perusahaan. Sebagian besar karyawan (14 dari 30 atau 46,67%) mengalami keterlambatan, dengan variasi durasi keterlambatan yang cukup besar. Keterlambatan ini berpotensi mengganggu alur kerja dan mengurangi efektifitas jam kerja produktif. Di sisi lain, meskipun beberapa karyawan melakukan lembur, hal ini tidak selalu menunjukkan peningkatan kinerja yang proporsional. Lembur yang tidak terencana dengan baik dapat mengindikasikan ketidakefisienan dalam manajemen waktu atau beban kerja yang tidak merata. Selain itu, fenomena pulang lebih awal yang dilakukan oleh beberapa karyawan juga menunjukkan potensi penurunan output kerja. Hanya 10% karyawan yang konsisten dengan jadwal kerja standar, menandakan adanya masalah serius dalam disiplin kerja dan manajemen waktu secara keseluruhan.

Permasalahan-permasalahan ini berpotensi menurunkan kualitas dan kuantitas output kerja, menghambat pencapaian target perusahaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kurang produktif. Jika tidak ditangani dengan tepat, situasi ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja keseluruhan perusahaan

dalam jangka panjang. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT.Almeera Syafa Farhana belum optimal.

Konsep *learning organization* menekankan pada proses berulang dalam mengkonversi pengalaman menjadi pembelajaran, yang bertujuan membentuk karyawan dengan kinerja optimal dan kompetensi mumpuni.. Pengaruh *learning Organization* terhadap kinerja karyawan yaitu perusahaan yang menyadari keterkaitan pelatihan dan pengembangan dengan kinerja berkelanjutan dan mampu menentukan Langkah-langkah yang dibutuhkan (Mondy dalam Nainggolan, 2012:28). Perusahaan yang menerapkan sistem pembelajaran organisasi secara konsisten mengusahakan transformasi dari pengalaman ke dalam bentuk keterampilan, guna melahirkan talenta yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Selain *learning organization* terdapat faktor lain yang menunjang kinerja karyawan yaitu kompetensi. Kompetensi dibutuhkan dalam pelatihan karyawan untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia. Kompetensi yang dipertimbangkan maka akan menunjang peningkatan kinerja, (Sumendap dkk, 2015). Kompetensi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi memperlihatkan kemampuan atau pengetahuan yang didorong oleh sikap profesional yang penting dalam sektor tertentu. (Sedarmayanti, 2017:11).

PT. Almeera Syafa Farhana merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang ritel dimana menyediakan bermacam produk dan untuk memenuhi kebutuhan konsumen sehari-hari. Produk yang ditawarkan meliputi kebutuhan rumah tangga, makanan, minuman, produk kecantikan, pakaian, dan barang-barang konsumen lainnya.

Maka permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan yaitu keterlambatan karyawan dalam masuk kerja dapat mengganggu efisiensi operasional dan layanan pelanggan di PT. Almeera Syafa Farhana. Hal ini juga dapat mengakibatkan kurangnya fokus dan penyelesaian tugas yang tidak efektif serta kurang tepat waktu. Akibatnya, pelayanan pelanggan menjadi terganggu dan mengakibatkan pelanggan harus menunggu untuk berbelanja. Kurangnya monitoring kinerja, terutama terkait disiplin waktu dan produktivitas, serta kurangnya motivasi atau kesadaran karyawan, juga menjadi permasalahan yang perlu ditangani secara efektif untuk meningkatkan kinerja keseluruhan.

Masalah yang menyangkut kinerja karyawan tersebut merupakan dampak dari permasalahan-permasalahan karyawan Almeera Syafa Farhana. Maka menanggapi masalah kinerja karyawan, Almeera Syafa Farhana dihadapkan Almeera Syafa Farhana menggunakan konsep *learning organization* sebagai cara untuk beradaptasi dengan perubahan. Oleh karena itu, PT. Almeera Syafa Farhana mengadopsi pendekatan pembelajaran terus-menerus sebagai solusi untuk menyelesaikan masalah kinerja karyawan yang dihadapi dengan kemampuan belajar yang cepat dan transformasi yang berkelanjutan sesuai dengan tuntutan lingkungan.

Namun pada kenyataannya *learning organization* pada PT. Almeera Syafa Farhana belum optimal. Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan menunjukkan bahwa beberapa karyawan merasa kurang mampu untuk menyelesaikan tugasnya secara baik karena keahlian/penguasaan kurang sesuai sesuai dengan bidang profesinya, perusahaan kurang memberikan kesempatan

kepada karyawan untuk mengembangkan diri sehingga karyawan jarang berpartisipasi dalam segala program yang diadakan perusahaan meskipun bukan karena merasa bahwa bukan tugas utama,

Menurut banyak karyawan PT. Almeera Syafa Farhana, perusahaan tidak memberikan pelatihan yang diperlukan untuk masing-masing divisi mereka untuk meningkatkan kompetensi mereka dan mengoptimalkan kinerja pekerja. Mengingat latar belakang penelitian, penulis sangat ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Learning Organization* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada Karyawan PT. Almeera Syafa Farhana)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan yang teridentifikasi di PT. Almeera Syafa Farhana meliputi: penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan tingkat keterlambatan yang tinggi (46,67% karyawan terlambat), ketidakkonsistenan jam kerja, dan hanya 10% karyawan yang konsisten dengan jadwal kerja standar. Selain itu, *learning organization* belum berjalan optimal dimana karyawan merasa kurang mampu menyelesaikan tugas karena keterbatasan keahlian, kurangnya kesempatan pengembangan diri, dan rendahnya partisipasi dalam program perusahaan. Permasalahan kompetensi juga terlihat dari kurangnya pelatihan yang sesuai dengan divisi masing-masing karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji,:

1. Bagaimana *learning organization* pada karyawan PT. Almeera Syafa Farhana?
2. Bagaimana kompetensi pada karyawan PT. Almeera Syafa Farhana.

3. Bagaimana kinerja karyawan pada karyawan PT. Almeera Syafa Farhana
4. Bagaimana pengaruh *learning organization* terhadap kinerja karyawan PT. Almeera Syafa Farhana?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Almeera Syafa Farhana?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis

1. *Learning organization* pada karyawan PT. Almeera Syafa Farhana.
2. Kompetensi pada karyawan PT. Almeera Syafa Farhana.
3. Kinerja karyawan pada karyawan PT. Almeera Syafa Farhana.
4. Pengaruh *learning organization* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Almeera Syafa Farhana.
5. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Almeera Syafa Farhana.

1.4 Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat untuk terapan ilmu, diantaranya:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Studi ini digunakan sebagai pemahaman ilmiah tentang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan sektor ritel. Temuan penelitian ini dapat berkontribusi pada tubuh pengetahuan mengenai hubungan antara keberhasilan organisasi, kompetensi karyawan, dan organisasi pembelajaran.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian mengenai pengaruh *learning organization* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Almeera Syafa Farhana, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang dapat digunakan sebagai dalam menangani masalah *learning organization* dan kompetensi dan kinerja karyawan.

1.5 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Almeera Syafa Farhana yang beralamat di Jalan Siliwangi No 184 Linggapura Kawali Ciamis, Jawa Barat.

1.5.1 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan rencana penelitian selama kurang lebih 6 bulan terhitung dimulai Januari 2024 hingga November 2024.