

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi elemen paling penting dalam sebuah perusahaan, karena kualitas dan kemampuan karyawan berperan besar dalam menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam persaingan dunia kerja yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi elemen utama dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi. Kinerja yang optimal dapat mendorong peningkatan produktivitas serta memperkuat daya saing perusahaan di tengah perubahan bisnis yang terus berlangsung.

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan tidak hanya perlu memiliki strategi yang solid, tetapi juga harus memastikan bahwa tenaga kerjanya memiliki keterampilan, motivasi, dan komitmen yang tinggi. Tanpa manajemen sumber daya manusia yang efektif, bahkan perusahaan dengan modal finansial dan teknologi canggih pun dapat mengalami kesulitan dalam mempertahankan daya saing.

Perkembangan zaman menuntut organisasi untuk mengadopsi teknologi dalam operasional kerja sebagai suatu keniscayaan. Teknologi berperan penting dalam meningkatkan efisiensi, mempercepat arus komunikasi, serta mendorong lahirnya inovasi. Organisasi yang mampu mengimplementasikan teknologi secara optimal akan memperoleh keunggulan kompetitif yang signifikan dalam menghadapi intensitas persaingan global.

Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengembangkan, memberdayakan, dan mengelola sumber daya manusia yang efektif secara optimal agar dapat meningkatkan kinerja yang dimilikinya sehingga dapat meningkatkan produktifitas.

Seiring dengan perkembangan zaman, organisasi dituntut untuk mengintegrasikan teknologi dalam operasional kerjanya sebagai sebuah keharusan. Teknologi memainkan peran krusial dalam meningkatkan efisiensi, mempercepat alur komunikasi, serta mendorong terciptanya inovasi. Organisasi yang mampu memanfaatkan teknologi dengan maksimal akan memiliki keunggulan kompetitif yang kuat di tengah persaingan global yang semakin ketat.

Penerapan teknologi dalam aktivitas perusahaan juga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, antara lain melalui otomatisasi tugas-tugas rutin, penggunaan data analitik untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat, serta meningkatkan fleksibilitas dalam bekerja. Dengan demikian, perusahaan perlu secara berkelanjutan mengembangkan, memberdayakan, dan mengelola sumber daya manusia secara efektif agar dapat mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut oleh *perusahaan*, yang berfungsi sebagai pedoman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, serta mengurangi tingkat turnover karyawan. Dengan demikian, pemahaman tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi.

Budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota organisasi dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi (Susanto, 2019:553).

Selain budaya organisasi, pelatihan juga sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui pelatihan yang efektif, karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan wawasan yang relevan dengan pekerjaannya. Pelatihan yang berkelanjutan memungkinkan karyawan untuk lebih siap menghadapi tantangan baru serta meningkatkan efisiensi dalam bekerja.

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan (Hardjanto, 2024: 118). Pelatihan juga berperan dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada loyalitas serta retensi tenaga kerja.

Organisasi yang secara aktif mengembangkan keterampilan karyawannya cenderung memiliki karyawan yang lebih kompeten, inovatif, dan berorientasi pada

pencapaian hasil yang optimal. Investasi dalam pelatihan bukan hanya sekedar meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga menjadi strategi penting dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan daya saing organisasi secara keseluruhan.

Komitmen organisasi tidak kalah penting untuk keberlangsungan perusahaan karena hal ini berkaitan dengan tingkat keterikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Komitmen organisasi yang kuat dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan serta meningkatkan stabilitas tenaga kerja dalam perusahaan. Komitmen organisasi merupakan sesuatu yang dapat dibandingkan dengan sikap karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan lain, seperti kepuasan kerja dan identifikasi organisasi atau rasa keterlibatan antara pegawai dan organisasinya (Sambung, 2016).

Komitmen organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang ingin mencapai hasil optimal harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen karyawan. Porter (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah faktor utama dalam mempertahankan karyawan berbakat dan meningkatkan produktivitas kerja. Komitmen yang kuat membantu organisasi mencapai tujuan strategisnya dengan lebih efektif.

Kinerja karyawan tidak semata-mata dipengaruhi oleh faktor-faktor struktural dan operasional, melainkan juga sangat bergantung pada tingkat motivasi yang dimiliki individu. Dalam konteks ini, motivasi tidak hanya berperan langsung terhadap pencapaian kinerja, tetapi juga dapat bertindak sebagai variabel moderasi

yang memperkuat hubungan antara budaya organisasi, pelatihan, komitmen organisasi, serta adopsi teknologi dengan kinerja karyawan.

Organisasi yang mampu mengelola dan memberikan motivasi yang tepat akan lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berkelanjutan. Motivasi dapat bersumber dari faktor intrinsik, seperti kepuasan kerja, kebutuhan aktualisasi diri, serta rasa tanggung jawab terhadap tugas, maupun dari faktor ekstrinsik, seperti pemberian insentif finansial, penghargaan, dan pengakuan atas kinerja (Deci & Ryan, 2020). Oleh karena itu, upaya pengembangan motivasi karyawan perlu menjadi bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Motivasi kerja merupakan faktor utama yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat, mencapai target, serta memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi, di mana motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, loyalitas karyawan, serta mendorong kreativitas dan inovasi. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang Harahap dan Khair (2019:75).

Kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja, kualitas kerja yang rendah, serta meningkatkan tingkat absensi dan pergantian karyawan, sehingga perusahaan perlu menerapkan strategi yang efektif, seperti memberikan penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta menyediakan

peluang pengembangan karier guna menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan demi keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan tenaga kerja selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja. Target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83).

Semakin tinggi kinerja pegawai atau karyawan, semakin optimal pula hasil yang diperoleh. Sebaliknya, jika kinerja menurun, maka hasil yang dicapai juga akan berkurang, sehingga dapat dikatakan bahwa keberlanjutan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan faktor krusial yang memengaruhi keberhasilan organisasi atau perusahaan. Selain mencerminkan kemampuan individu, kinerja juga merefleksikan efektivitas kerja sama tim, manajemen yang efisien, serta pemanfaatan sumber daya organisasi secara optimal.

Lottemart *Wholesale* merupakan jaringan ritel grosir yang menyediakan berbagai macam produk dalam jumlah besar dengan harga yang lebih kompetitif dibandingkan ritel biasa. Lottemart *Wholesale* melayani pelanggan dari kalangan

bisnis, seperti pemilik toko, restoran, hotel, serta usaha kecil dan menengah (UKM), yang membutuhkan pasokan barang dalam jumlah banyak.

Kinerja Lottemart *Wholesale* merupakan faktor kunci dalam menjaga operasional yang efisien serta memberikan layanan terbaik kepada pelanggan, terutama karena perusahaan beroperasi dalam sektor ritel grosir yang mengutamakan kecepatan, ketepatan, dan kepuasan pelanggan.

PT. Lottemart *Wholesale* cabang Tasikmalaya dan Bandung merupakan bagian dari jaringan ritel modern yang menghadapi sejumlah tantangan dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal. Meskipun perusahaan telah memiliki nilai-nilai budaya organisasi yang ditetapkan secara terpusat, dalam pelaksanaannya masih ditemukan ketidakkonsistenan antar cabang.

Perbedaan dalam penerapan budaya kerja ini memengaruhi dinamika kerja tim dan efektivitas antar unit. Selain itu, program pelatihan yang disediakan perusahaan belum menjangkau seluruh karyawan secara merata. Terutama pada level staf operasional, pelatihan yang diberikan masih dirasa kurang relevan dengan kebutuhan tugas sehari-hari, dan evaluasi pascapelatihan juga belum berjalan maksimal

Meskipun demikian, aktivitas fungsi SDM di Lottemart *Wholesale* Tasikmalaya dan Bandung masih menghadapi kendala, terutama dalam hal komunikasi antara departemen SDM dan karyawan. Keterlambatan dalam penyampaian informasi dari pihak SDM menyebabkan karyawan kurang cepat memahami kebijakan atau instruksi yang diberikan. Di lapangan, keterlambatan

informasi, meskipun kecil, dapat berdampak pada kelancaran proses kerja karyawan secara keseluruhan.

Lottemart *Wholesale* di Tasikmalaya dan Bandung sama dengan Lottemart *Wholesale* yang ada di daerah lainnya yakni memanfaatkan layanan perusahaan *outsourcing* dalam perekrutan tenaga kerja. Namun, secara keseluruhan, aspek manajemen sumber daya manusia (SDM), seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan, pelatihan dan pengembangan, perencanaan serta pengembangan karier, penilaian kinerja, kebijakan kompensasi dan imbalan, kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja, hubungan ketenagakerjaan, serta pemutusan hubungan kerja (PHK), tetap dikelola langsung oleh Lottemart *Wholesale*.

Tabel 1.1
Hasil Rekapitulasi Tingkat Kinerja Karyawan Lottemart *Wholesale*
Tasikmalaya tahun 2020-2023

Tahun	Tingkat Kinerja Karyawan (%)
2020	80,08
2021	80,08
2022	79,99
2023	80,00

Sumber : Lottemart *Wholesale* Tasikmalaya

Berdasarkan data yang diperoleh dari Lottemart *Wholesale* di Tasikmalaya dapat dilihat bahwa kinerja karyawan belum begitu maksimal dan cenderung mengalami penurunan setiap tahunnya, meskipun sebagian besar sudah sesuai dengan apa yang perusahaan harapkan, namun dalam jangka panjang akan berdampak pada sulitnya pengembangan yang sesuai dengan harapan Lottemart *Wholesale* di Tasikmalaya. Peneliti mengasumsikan bahwa dari perilaku demikian

adalah terdapat gambaran bahwa karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan mengalami berbagai kendala, baik itu berkaitan dengan dirinya sendiri, rekan kerja maupun organisasi yang berkaitan dengan budaya organisasi, komunikasi, motivasi maupun kinerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan informasi yang diterima dari Lottemart *Wholesale* Tasikmalaya diketahui bahwa tingkat kinerja karyawan selama periode 2020–2023 relatif stabil, berkisar di angka 80%, dengan fluktuasi yang sangat kecil. Sementara itu, variabel-variabel internal organisasi menunjukkan tren peningkatan. Budaya organisasi meningkat dari skor 75 ke 78, mencerminkan semakin kuatnya nilai dan norma kerja. Pelatihan juga mengalami kenaikan dari 68 ke 72, menunjukkan perhatian organisasi terhadap pengembangan kompetensi. Komitmen organisasi naik dari 72 ke 75, menandakan loyalitas dan keterlibatan karyawan yang semakin baik. Teknologi meningkat dari 60 ke 70, mencerminkan modernisasi sistem kerja. Terakhir, motivasi karyawan juga meningkat secara bertahap dari 70 ke 73, menunjukkan meningkatnya dorongan kerja karena faktor insentif dan lingkungan kerja yang mendukung.

Namun meskipun organisasi telah melakukan berbagai perbaikan internal seperti peningkatan budaya organisasi, pelatihan, komitmen, dan adopsi teknologi, kinerja karyawan selama empat tahun terakhir tetap stagnan di kisaran $\pm 80\%$. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan penting: mengapa berbagai strategi peningkatan tersebut belum berhasil mendorong kinerja secara signifikan.

Kemungkinan besar terdapat ketidaksesuaian antara upaya organisasi (*input*) dan hasil kerja karyawan (*output*). Hal ini bisa disebabkan oleh kurang

optimalnya implementasi strategi internal, atau karena adanya faktor lain yang memengaruhi kekuatan hubungan tersebut. Salah satu faktor yang diduga berperan penting adalah motivasi karyawan. Sebagai faktor psikologis yang bersifat internal, motivasi mungkin berperan sebagai variabel moderasi, yang memperkuat atau justru memperlemah pengaruh budaya organisasi, pelatihan, komitmen, dan teknologi terhadap kinerja. Tanpa dorongan kerja yang kuat, berbagai perbaikan organisasi mungkin tidak berdampak nyata.

Jika tidak segera diidentifikasi dan ditangani, maka stagnasi kinerja ini dapat membuat investasi organisasi menjadi tidak efektif, serta berisiko menurunkan daya saing dalam jangka panjang

Tabel 1.2
Hasil Rekapitulasi Tingkat Kinerja Karyawan Lottemart *Wholesale*
Bandung tahun 2020-2023

Tahun	Tingkat Kinerja Karyawan (%)
2020	80,70
2021	78,90
2022	78,99
2023	78,99

Sumber : Lottemart *Wholesale* Bandung

Tidak jauh berbeda dengan keadaan di Tasikmalaya, berdasarkan data yang diperoleh dari Lottemart *Wholesale* Bandung, kinerja karyawan juga cenderung menurun, penurunan kinerja *Wholesale* Bandung dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti manajemen sumber daya manusia yang kurang efektif, rendahnya motivasi karyawan, komunikasi yang tidak optimal, serta kurangnya pelatihan, yang berdampak pada pelayanan pelanggan yang menurun akibat keterbatasan staf dan lambatnya respons terhadap keluhan.

Selain itu, masalah dalam manajemen stok dan logistik, seperti kelebihan atau kekurangan barang serta distribusi yang tidak tepat waktu, juga berkontribusi terhadap penurunan efisiensi operasional, sementara persaingan ketat di industri ritel, harga yang kurang kompetitif, perubahan tren konsumen, serta ketidakstabilan ekonomi semakin memperburuk kondisi bisnis, sehingga diperlukan strategi yang lebih baik untuk meningkatkan efektivitas operasional, kepuasan karyawan, dan pengalaman pelanggan guna mempertahankan daya saing di pasar grosir.

Berdasarkan informasi yang terdapat dari Lottemart *Wholesale* Bandung telah terjadi penurunan tingkat kinerja karyawan selama periode 2020 hingga 2023. Penurunan ini menjadi perhatian penting karena kinerja yang menurun dapat berdampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi. Penurunan tersebut diduga berkaitan erat dengan menurunnya beberapa faktor internal organisasi, yaitu budaya organisasi, pelatihan, komitmen organisasi, dan motivasi karyawan.

Budaya organisasi yang semakin melemah berpotensi mengurangi keselarasan nilai dan norma yang menjadi dasar perilaku karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat menyebabkan rendahnya tingkat kerja sama dan semangat kolektif yang akhirnya berpengaruh negatif terhadap kinerja. Selain itu, penurunan kualitas dan intensitas pelatihan yang diberikan kepada karyawan menimbulkan kekhawatiran mengenai kesiapan dan kemampuan karyawan dalam menghadapi perubahan dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

Komitmen organisasi yang menurun menunjukkan adanya berkurangnya keterikatan emosional dan psikologis karyawan terhadap perusahaan, yang dapat berkontribusi pada rendahnya loyalitas dan peningkatan risiko pergantian

karyawan. Motivasi kerja yang melemah juga menjadi faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas, karena karyawan yang kurang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang kurang optimal.

Walaupun terdapat peningkatan pada aspek teknologi yang digunakan, peningkatan ini belum mampu mengimbangi penurunan di faktor-faktor humanistik tersebut. Hal ini menandakan bahwa teknologi sebagai alat bantu kerja memerlukan dukungan yang kuat dari budaya, pelatihan, komitmen, dan motivasi agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap peningkatan kinerja.

Karyawan di Lottemart *Wholesale* Tasikmalaya dan Bandung seringkali dihadapkan dengan berbagai permasalahan seperti permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi dan komitmen organisasi dapat berdampak pada produktivitas, loyalitas, serta efektivitas kerja di perusahaan, di mana budaya organisasi yang lemah atau tidak selaras sering kali menyebabkan kurangnya pemahaman terhadap nilai perusahaan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta minimnya apresiasi terhadap kinerja, yang berakibat pada rendahnya motivasi karyawan.

Sementara komitmen organisasi yang rendah di Lottemart *Wholesale* dapat disebabkan oleh kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, terbatasnya kesempatan pengembangan karier, serta tingginya tingkat *turnover* yang menghambat stabilitas tim, sehingga untuk meningkatkan kinerja dan keterlibatan karyawan, perusahaan perlu menciptakan budaya kerja yang positif, memberikan penghargaan atas pencapaian, serta menyediakan peluang pengembangan yang

jelas agar komitmen dan produktivitas karyawan di Lottemart *Wholesale* tetap terjaga dan kinerja karyawan tidak menurun.

Selain itu, kinerja karyawan Lottemart *Wholesale* Tasikmalaya dan Bandung yang menurun juga dapat dipengaruhi oleh kurangnya program pelatihan yang sesuai dapat menghambat pengembangan keterampilan, terutama jika materi yang diberikan tidak relevan dengan tugas mereka atau tidak disertai dengan bimbingan serta evaluasi yang berkelanjutan, sementara rendahnya motivasi karyawan sering kali disebabkan oleh minimnya penghargaan atas kinerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta terbatasnya kesempatan pengembangan karier, sehingga untuk meningkatkan produktivitas dan keterlibatan karyawan, Lottemart *Wholesale* perlu menyediakan pelatihan yang efektif, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan apresiasi yang layak, serta menawarkan jalur karier yang jelas agar karyawan tetap termotivasi dan berkontribusi secara optimal.

Selain faktor-faktor tersebut, penggunaan teknologi juga menjadi elemen penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemanfaatan teknologi yang tepat, seperti sistem manajemen inventaris yang terintegrasi, platform pelatihan berbasis digital, dan aplikasi komunikasi internal, dapat meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat arus informasi, serta membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat. Namun, keberhasilan implementasi teknologi ini sangat bergantung pada kesiapan organisasi dan adaptasi karyawan terhadap perubahan tersebut.

Komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan dan perkembangan karyawan belum sepenuhnya dirasakan oleh semua karyawan. Masih ada yang merasa bahwa perhatian terhadap beban kerja, keseimbangan waktu, serta peluang karier belum diberikan secara adil. Implementasi teknologi juga menjadi tantangan tersendiri; meskipun sistem digital telah digunakan untuk meningkatkan efisiensi kerja, sebagian karyawan belum mampu beradaptasi secara optimal karena keterbatasan literasi digital.

Dalam kondisi tersebut, motivasi kerja berperan penting sebagai faktor yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh dari budaya organisasi, pelatihan, komitmen, dan teknologi terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung lebih mampu mengoptimalkan potensi yang dimiliki, meskipun dihadapkan pada keterbatasan sistem atau fasilitas. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara ilmiah bagaimana pengaruh budaya organisasi, pelatihan, komitmen organisasi, dan teknologi terhadap kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan motivasi sebagai variabel yang memoderasi hubungan-hubungan tersebut, khususnya dalam konteks PT. LotteMart *Wholesale* Tasikmalaya dan Bandung.

Penulis melihat bahwa peneliti sebelumnya telah banyak yang membahas mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun masih terdapat beberapa kesenjangan. Dari segi empiris dan kontekstual, penelitian di sektor ritel, khususnya pada perusahaan yang menjadi objek penelitian ini yakni PT. LotteMart, masih terbatas dibandingkan dengan penelitian di sektor manufaktur atau jasa lainnya.

Beberapa studi menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Rizaldi, *et all* : 2019), tetapi ada juga penelitian yang menunjukkan bahwa dampaknya tidak signifikan jika tidak didukung oleh motivasi dan komitmen yang tinggi. Selain itu, budaya organisasi yang kuat sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja, tetapi penerapan budaya organisasi di perusahaan multinasional seperti Lottemart dapat berbeda dengan perusahaan lokal, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Dalam penelitian ini, motivasi diposisikan sebagai variabel moderasi yang berperan memperkuat atau memperlemah hubungan antara budaya organisasi, pelatihan, komitmen organisasi, dan teknologi terhadap kinerja karyawan. Dengan menjadikan motivasi sebagai variabel moderasi, penelitian ini mengkaji lebih dalam bagaimana tingkat motivasi karyawan dapat memperbesar atau memperkecil pengaruh faktor-faktor utama terhadap performa kerja, sehingga memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dalam mengelola sumber daya manusia di sektor ritel.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dalam aspek konsep, konteks, dan metodologi. Secara konsep, penelitian ini mengkaji secara bersamaan pengaruh budaya organisasi, pelatihan, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung meneliti variabel-variabel tersebut secara terpisah. Dari sisi konteks, penelitian ini berfokus pada industri ritel multinasional, khususnya PT LotteMart, yang memiliki karakteristik unik seperti tingkat turnover karyawan yang tinggi dan sistem kerja yang fleksibel.

Penelitian ini juga mengeksplorasi hubungan antarvariabel untuk memahami lebih dalam dinamika lingkungan kerja di sektor ritel. Hasilnya diharapkan dapat memberikan rekomendasi konkret bagi PT LotteMart dalam menyusun strategi peningkatan kinerja karyawan yang mempertimbangkan berbagai faktor organisasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengisi kesenjangan dalam literatur akademik, tetapi juga memberikan wawasan praktis bagi industri ritel dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengangkat sejauh mana **“Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, Komitmen Organisasi dan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi” (Survei pada Karyawan PT. Lottemart *Wholesale* Tasikmalaya dan Bandung).**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar penelitian, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi, pelatihan, komitmen organisasi, teknologi dan kinerja karyawan PT. Lottemart *Wholesale* Tasikmalaya dan Bandung.
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, pelatihan, komitmen organisasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Lottemart *Wholesale* Tasikmalaya dan Bandung.
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, pelatihan, komitmen organisasi dan teknologi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Lottemart *Wholesale* Tasikmalaya dan Bandung.

4. Bagaimana motivasi memoderasi pengaruh budaya organisasi, pelatihan, komitmen organisasi dan teknologi terhadap kinerja karyawan PT. Lottemart *Wholesale* Tasikmalaya dan Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Budaya organisasi, pelatihan, komitmen organisasi, teknologi dan kinerja karyawan PT. Lottemart *Wholesale* Tasikmalaya dan Bandung.
2. Pengaruh budaya organisasi, pelatihan, komitmen organisasi dan teknologi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Lottemart *Wholesale* Tasikmalaya dan Bandung.
3. Pengaruh budaya organisasi, pelatihan, komitmen organisasi dan teknologi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Lottemart *Wholesale* Tasikmalaya dan Bandung.
4. Motivasi memoderasi pengaruh budaya organisasi, pelatihan, komitmen organisasi dan teknologi terhadap kinerja karyawan PT. Lottemart *Wholesale* Tasikmalaya dan Bandung.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1. Manfaat Ilmiah Teoritis

Secara ilmiah, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan dan penguatan dasar-dasar keilmuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Hasil penelitian ini memperkaya khazanah literatur akademik, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, pelatihan,

komitmen organisasi, dan teknologi terhadap kinerja karyawan, serta mempertegas peran motivasi sebagai variabel moderasi dalam hubungan antar variabel-variabel tersebut.

Penelitian ini juga memberikan bukti empiris yang dapat dijadikan landasan teoritis dalam memahami dinamika perilaku organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia di sektor ritel modern, seperti pada PT. Lottemart *Wholesale* Tasikmalaya dan Bandung. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya menjadi rujukan konseptual bagi peneliti lain yang tertarik dalam bidang MSDM, tetapi juga membuka ruang pengembangan teori yang lebih kontekstual terhadap isu-isu kinerja karyawan dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompleks.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang konstruktif bagi manajemen PT. Lottemart *Wholesale* Tasikmalaya dan Bandung dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam menyusun strategi manajerial yang berfokus pada penguatan budaya organisasi, perencanaan dan pelaksanaan pelatihan yang relevan, peningkatan komitmen organisasi, serta pemanfaatan teknologi secara optimal untuk mendukung produktivitas kerja. Selain itu, pemahaman yang mendalam mengenai peran motivasi kerja sebagai faktor yang memperkuat pengaruh variabel-variabel tersebut juga dapat membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan mendorong pencapaian kinerja yang maksimal.

1.5 Tempat dan Waktu Kegiatan

1.5.1 Tempat Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan guna memperoleh data untuk menunjang penelitian ini adalah PT. Lottemart *Wholesale* Tasikmalaya dan Bandung.

1.5.2 Waktu Kegiatan

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang 7 (Tujuh) bulan yaitu mulai dari Desember 2024 sampai dengan Juni 2025, jadwal penelitian terlampir (lampiran 1).