

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi saat ini dan kondisi masyarakat yang terus berubah, seringkali muncul beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak bisnis yang tumbang, baik karena tidak mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi maupun karena hasil kerja yang kurang baik. sumber daya manusia dari perusahaan-perusahaan tersebut. Meskipun harus diakui bahwa manusia merupakan faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan, namun keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusianya, yaitu orang-orang yang menggerakkan perusahaan, bakat kreatif dan gairah. bagi perusahaan dan memegang peranan penting dalam menjalankan fungsi perusahaan. Perusahaan tidak dapat dipisahkan dari tenaga kerja, sekalipun telah memiliki modal yang cukup dan teknologi modern dalam operasinya, karena secanggih apapun teknologi, tanpa dukungan sumber daya manusia, tujuan perusahaan tetap tidak tercapai. Pekerjaan sumber daya manusia sangat penting dan perlu diarahkan dari pimpinan perusahaan pada umumnya dan dari departemen manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Tantangan terbesar bagi perusahaan adalah mengenai bagaimana memunculkan kinerja maksimal pada tiap individu karyawan. Secara garis besar, sebuah perusahaan hendaklah memberikan motivasi terhadap karyawan sehingga mereka dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan memastikan adanya perubahan yang dihasilkan sebagai timbal balik dari proses memaksimalkan kinerja

perusahaan. Kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja kerja adalah shift kerja. shift kerja adalah pembagian waktu kerja berdasarkan waktu tertentu. Sistem shift merupakan suatu sistem pengaturan kerja yang memberi peluang untuk memanfaatkan keseluruhan waktu yang tersedia untuk mengoperasikan pekerjaan (Muchinsky,1997-167).

Indomaret merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok sehari-hari seperti bahan pokok hingga obat-obatan, yang berada di bawah naungan PT. Indomarco Prismatama. Area Manager (AM) membawahi beberapa orang Supervisor, sedangkan seorang Supervisor bertanggung jawab terhadap 10 toko atau lebih yang biasa disebut Area Supervisor (AS). Supervisor harus bisa bertindak sebagai jembatan antara manajer dan staf pelaksana. Selain itu, Supervisor juga harus menentukan dan memantau kelancaran mengenai berjalannya sebuah pekerjaan atau proyek. Tugas Supervisor mengarahkan karyawan supaya bisa bekerja secara efisien dan efektif. Masing-masing area baik Manager maupun Supervisor diberi nama dengan inisial nama mereka masing-masing.

Permasalahan yang terjadi di toko Indomaret memiliki jam buka operasional dari pukul 07.00 hingga pukul 22.00 Wib. Oleh karena itu toko Indomaret terdapat mode pembagian *shift* menjadi 2 *shift* yaitu *shift* pagi pukul 07.00 s/d 15.00 WIB dan *shift* sore pukul 14.30 s/d 22.30 WIB . Rotasi atau perubahan *shift* dilakukan setiap hari jika hari ini *shift* siang maka keesokan harinya *shift* pagi atau dikenal dengan istilah *jumping shift* yang dapat mengakibatkan pola tidur seseorang

terganggu, kurangnya istirahat hingga jatuh sakit, terlambat datang ke tempat kerja bahkan mengantuk saat bekerja, sehingga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Hal ini tentunya menguntungkan perusahaan, namun juga merugikan bagi pekerja *shift*, karena sistem shift pekerja harus menyesuaikan dengan alokasi waktu kerja untuk shift pagi dan siang, serta shift malam, kemudian jam kerja tidak teratur dan jam kerja yang panjang.

Struktur organisasi dalam toko Indomaret diantaranya *Chif Of Store (COS)*, *Store Senior Leader (SSL)*, *Store Junior Leader (SJL)*, *Store Crew Girl (SCG)*, dan *Store Crew Boy(SCB)*. Biasanya terjadi mutasi antar toko maupun mutasi jabatan yang disebabkan oleh keluarnya seorang karyawan sehingga dibutuhkan pengganti untuk mengisi kekosongan jabatan tersebut. Sedangkan pada Perusahaan ini jarang sekali dilakukan mutasi dikarenakan dugaan sementara yaitu jarang adanya karyawan yang keluar sehingga jarang dibutuhkan pengganti atau pergantian jabatan. Mutasi kerja memiliki beberapa dampak yang akan ditimbulkan di antaranya dapat mengembangkan kemampuan karyawan dalam beradaptasi baik dengan lingkungan maupun dengan job desc pekerjaan yang baru, mengatasi rasa bosan atau jenuh terhadap pekerjaan dan meningkatkan kemampuan karyawan dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi dalam bekerja. Oleh karena itu jika tidak dilakukan mutasi kerja selama beberapa waktu juga akan menimbulkan pengaruh atau dampak yang akan terjadi.

Area Supervisor “IDS” cabang Bandung, dari nama Bapak Moch Idris Syamsuri, diambilah nama IDRIS yang kemudian menjadi Initial “IDS”. Beliau merupakan seorang Supervisor yang memegang tanggung jawab terhadap 16 toko

di daerah Bojong Soang-Buah Batu-Ciwastra-Margacinta-Soekarno Hatta-Kiaracondong. Berikut rincian 16 toko yang beliau pegang :

Tabel 1.1
Daftar Toko Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung Perbulan November 2022

NO.	KODE TOKO	NAMA TOKO
1	TOIG	TERUSAN BUAH BATU
2	T5F8	SOEKARNO HATTA 591
3	T9IM	CIPAGALO
4	T9Z1	SPBU TERS BUAH BATU
5	TFB1	KIARACONDONG 305
6	THSL	IBRAHIM ADJIE
7	TPN0	KIARACONDONG 115
8	TRCE	SURYALAYA 45
9	TTMH	SEKEJATI 14
10	FGAQ	CIJAGRA 41
11	F7Z4	VILLA HEGAR
12	FGFF	GBA CIGANITRI
13	TOJX	GBA BARAT
14	T5OW	CIGANITRI
15	TIJ5	CIWASTRA 94
16	TY20	MARGACINTA 01

Sumber : Supervisor Area “IDS” Cabang Bandung

Tabel 1.2
Absensi Karyawan Toko Indomaret Area Supervisor “IDS” Periode Januari-Oktober 2022

Bulan	Jumlah karyawan	Shift 1	Shift 2	Sakit	Izin	Off	Terlambat	Total Hari Kerja
-------	-----------------	---------	---------	-------	------	-----	-----------	------------------

Jan	103	40	41	5	7	10	5	22
Feb	103	44	44	-	3	12	12	20
Maret	103	42	43	8	-	10	6	22
April	103	45	46	2	-	10	9	21
Mei	103	43	43	-	5	12	7	22
Juni	103	40	40	5	8	10	9	21
Juli	103	43	44	2	2	12	5	22
August	103	41	41	11	-	10	12	20
Sept	103	44	44	2	3	10	7	22
Okt	103	43	43	5	2	10	10	20
Total		425	429	40	30	106	82	212

Sumber : Riwayat Absensi Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung Periode Bulan Januari-Oktober 2022

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan juga mengalami naik turun jika dilihat dari kualitas dan kuantitas absensi yang masih belum sesuai dengan standar peraturan perusahaan dikarenakan adanya karyawan yang sakit, izin bahkan terlambat. Berdasarkan survei yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti masih banyak di temukan karyawan yang telat datang ke toko sehingga mengakibatkan toko buka telat dan terjadi *lost sales* atau hilangnya penjualan di jam telat buka tersebut.

Setiap organisasi tentunya mengharapkan kinerja yang baik dari setiap karyawan yang bekerja di perusahaan. Lemahnya kinerja perusahaan membuat perusahaan sulit bersaing dan mencapai target tujuan perusahaan. Karyawan Indomaret memiliki kinerja yang baik dinilai dari pencapaian target penjualannya. Target sales perbulan yang telah ditetapkan perusahaan belum mampu dicapai oleh karyawan, meskipun target sudah di turunkan tiap bulannya.

Tabel 1.3

**Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan Toko Indomaret Area Supervisor “IDS”
Cabang Bandung**

No.	Pertanyaan	Ya	Persen	Tidak	Persen	Jumlah
-----	------------	----	--------	-------	--------	--------

			(%)		(%)		
1.	Saya selalu bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang berlaku	6	30	14	70	20	100%
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3	15	17	85	20	100%
3.	Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan yang Saya lakukan	5	25	15	75	20	100%
	Rata-Rata	4,6	23,3	15,3	76,6		

Sumber : Hasil Pra Survei (2022)

Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Toko Indomaret Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung, belum maksimal ditunjukkan dengan jawaban dari 20 responden hasil pra survey menunjukkan nilai negatif sebesar 76,6%.

Tabel 1.4

Hasil Pra Survei *Shift* Kerja Karyawan Toko Indomaret Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung

No.	Pertanyaan	Ya	Persen (%)	Tidak	Persen (%)	Jumlah	
1.	Saya puas dengan pembagian kerja <i>shift</i> saya	6	30	14	70	20	100%
2.	Jumlah pekerja terbagi merata dalam setiap <i>shift</i>	3	15	17	85	20	100%
3.	Pertukaran <i>shift</i> setiap hari sesuai kemampuan karyawan	4	20	16	80	20	100%
	Rata-Rata	4,3	21,6	15,6	78,3		

Sumber : Hasil Pra Survei (2022)

Tabel 1.4 di atas memperlihatkan bahwa sistem *shift* kerja yang berlaku kurang sesuai dengan yang di inginkan oleh karyawan. Dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang memberikan jawaban yang cenderung negatif sebesar

78,3% dari total 20 responden yang menjawab terhadap pernyataan telah di berikan. Hal ini menyebabkan menurunnya kinerja karyawan Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung.

Tabel 1.5

Hasil Pra Survei Mutasi Kerja Karyawan Toko Indomaret Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung

No.	Pertanyaan	Ya	Persen (%)	Tidak	Persen (%)	Jumlah	
1.	Mutasi dilakukan di waktu yang telah ditentukan	8	40	12	60	20	100%
2.	Evaluasi terhadap mutasi dirasa sudah adil	5	25	15	75	20	100%
3.	Jangka waktu yang ditetapkan untuk mutasi sudah sesuai standar	4	20	16	80	20	100%
	Rata-Rata	5,6	28,3	14,3	71,6		

Sumber : Hasil Pra Survei (2022)

Tabel 1.5 mutasi kerja yang di jalankan belum sesuai standar yang telah di tentukan oleh perusahaan dilihat dari jawaban 20 responden cenderung menghasilkan jawaban negatif sebesar 71,6%, yang berpengaruh juga pada kinerja pegawai.

Setelah melihat latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya penulis berniat untuk menganalisis penelitian dengan judul **“Pengaruh Shift Kerja dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Indomaret Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung”**

1.2 Identifikasi Masalah

Masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini meliputi :

1. Terdapat pengaruh *jumping shift* yang mengakibatkan keterlambatan terhadap jam buka toko
2. Terganggunya pola hidup karyawan akibat rotasi *shift* yang terlalu cepat
3. Adanya karyawan yang tidak dimutasi lebih dari 1 tahun.
4. Adanya penurunan semangat kerja yang berpengaruh terhadap kinerja, akibat dari tidak adanya mutasi kerja dalam waktu yang cukup lama.
5. Adanya mutasi yang dilakukan secara mendadak bisa mengakibatkan penurunan kinerja karyawan karena belum tentu karyawan cocok dan siap dengan jabatan barunya.

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini ditujukan agar lebih terfokus, terarah dan masalah yang di kaji tidak terlalu luas dan lebar, maka penulis memberikan batasan dalam penelitian ini mengenai sistem *shift* kerja, kebijakan mutasi karyawan serta indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks yang ada dan identifikasi masalah yang telah ditulis, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana, *shift* kerja, mutasi kerja dan kinerja karyawan pada toko Indomaret Area Supervisor “IDS” cabang Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja karyawan toko Indomaret Area Supervisor “IDS” cabang Bandung?

3. Seberapa besar pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja karyawan toko Indomaret Area Supervisor ‘IDS’ Cabang Bandung?

4. Seberapa besar pengaruh shift kerja dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan toko Indomaret Area Supervisor “IDS” cabang Bandung?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di peroleh dari dilakukannya penelitian ini untuk mencari jawaban dari rumasan masalah yang telah dirumuskan oleh peneliti, yaitu untuk :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis shift kerja, mutasi kerja dan kinerja karyawan pada toko Indomaret Area Supervisor “IDS” cabang Bandung
2. Mengukur pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan pada toko Indomaret Area Supervisor “IDS” cabang Bandung
3. Mengukur pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja karyawan toko Indomaret Area Supervisor ‘IDS’ Cabang Bandung
4. Mengukur pengaruh shift kerja dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan toko Indomaret Area Supervisor “IDS” cabang Bandung

1.6 Kegunaan Penelitian

Kegunaan atau manfaat dilakukannya penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh shift kerja dan mutasi kerja pada kinerja karyawan.

