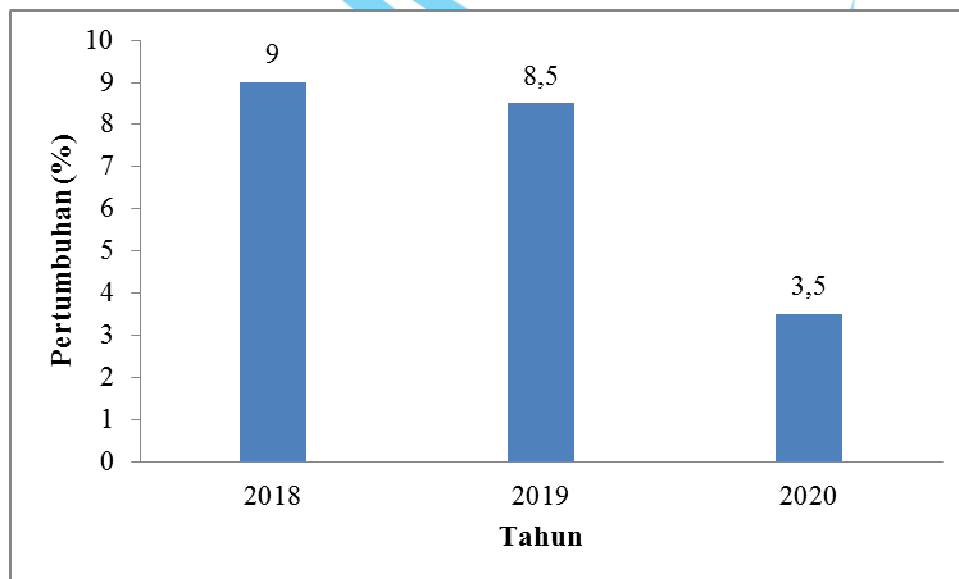


BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ritel merupakan mata rantai yang penting dalam proses distribusi barang dan merupakan mata rantai terakhir dalam suatu proses distribusi. Melalui ritel, suatu produk dapat bertemu langsung dengan penggunanya. Industri ritel di sini didefinisikan sebagai industri yang menjual produk dan jasa pelayanan yang telah diberi nilai tambah untuk memenuhi kebutuhan pribadi, keluarga, kelompok, atau pemakai akhir. Produk yang dijual kebanyakan adalah pemenuhan dari kebutuhan rumah tangga termasuk sembilan bahan pokok (Levy & Weitz, 2015). Industri ritel di Indonesia memberikan kontribusi bisnis ritel dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia pada kuartal III 2020 positif. Jika melihat sumbangsinya bagi produk domestik bruto (PDB), kontribusi ritel dari sisi perdagangan mencapai 12,83%. Sementara itu, kontribusi dari sisi konsumsi berkisar 57,31% (Apindo, 2020) dan juga menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang besar. Sebagai negara yang membangun, angka pertumbuhan industri ritel Indonesia dipengaruhi oleh kekuatan daya beli masyarakat, pertambahan jumlah penduduk, dan juga adanya kebutuhan masyarakat akan pemenuhan produk konsumsi.



Grafik 1.1 Pertumbuhan Bisnis Ritel Indonesia

Sumber : Apindo, 2020

Grafik di atas memperlihatkan pertumbuhan bisnis ritel di Indonesia periode 2018 – 2020. Dimana, pada tahun 2018 bisnis ritel ini tumbuh sebesar 9 % atau naik sebesar 5,3% dari posisi sebesar 3,7% pada tahun 2017. Pada tahun 2019, mengalami penurunan sebesar 0,5% dari tahun sebelumnya menjadi 8,5%. Dan pada tahun 2020 merupakan tahun dengan penurunan pertumbuhan besar yaitu 3,5% atau turun sebesar 5% dari tahun sebelumnya. Kondisi ini disebabkan karena adanya pandemi Covid-19. Adanya pandemi Covid-19 memiliki dampak terhadap industri ritel di Indonesia, sebab industri ritel modern merupakan salah satu sektor yang cukup terpukul akibat pandemi Covid-19. Banyak dari para pemain nasional yang menorehkan penyusutan kinerja di sepanjang tahun 2020. Termasuk di dalamnya para pemain ritel lokal yang cakupan gerainya masih di beberapa daerah saja. Bahkan tak sedikit dari peritel modern lokal yang terpaksa menutup sebagian bahkan seluruh gerainya dikarenakan kondisi ekonomi yang tidak mendukung. Menurunnya sejumlah sektor vital ekonomi Indonesia, berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) pada bulan Agustus tahun 2020 menyebut bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia pada kuartal II 2020 minus 5,32%. Sebelumnya, pada kuartal I 2020, BPS melaporkan bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia hanya tumbuh sebesar 2,97%, turun jauh dari pertumbuhan sebesar 5,02% pada periode yang sama 2019 lalu (<https://www.kompas.com>, 2020).



Grafik 1.2
Pertumbuhan Penjualan Ritel di Indonesia 2011-2020
 Sumber: (CEICdata, 2020)

Grafik di atas memperlihatkan jumlah pertumbuhan penjualan retail setiap tahun mulai dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2020. Pertumbuhan Penjualan Retail di Indonesia pada bulan September 2020 dilaporkan sebesar -7.3 %. Sebelumnya terjadi penurunan sebesar -9.2 % pada bulan Agustus 2020. Data Pertumbuhan Penjualan Ritel Indonesia ini diperbarui setiap bulan dengan rata-rata 8.7 % dari bulan Januari 2011 sampai bulan September 2020 dengan 117 observasi. Data ini mencapai angka tertinggi pada bulan Desember 2013 sebesar 28.2 % dan rekor terendah sebesar -20.6 % pada bulan Mei 2020 (CEICdata, 2020). Penurunan tersebut pasti akan menghadapi tantangan besar terutama dalam industri khusunyaritel. Hal ini menuntut organisasi untuk membuka diri terhadap berbagai tuntutan perubahan dan berusaha mengembangkan strategi dan kebijakan yang sesuai dengan lingkungan baru, baik lingkungan eksternal termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya (Arianto, 2013). Karyawan memiliki peran dalam menjalankan setiap kegiatan operasional perusahaan. Dalam dunia kerja, karyawan memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, karena perusahaan tidak dapat tumbuh dan berkembang tanpa didukung oleh kemampuan karyawan meskipun perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan (Hasibuan, 2010). Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja setiap karyawan dalam suatu perusahaan, hasil pekerjaan ini akan berpengaruh pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan dan dengan meningkatnya kinerja karyawan diharapkan akan berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan. karyawan di sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan memiliki tujuan untuk mengembangkan bisnisnya, menghasilkan keuntungan, dan mempertahankan kehidupan, sehingga kinerja karyawan sangat penting untuk mengukur keberhasilan dalam menjalankan bisnis.

Kinerja dapat dikatakan sebagai tolak ukur penilaian keberhasilan atas pelaksanaan tugas. Dengan melihat hasil kinerja saat ini, akan diketahui bagaimana perkembangan organisasi dengan membandingkan dengan hasil kinerja periode sebelumnya. Dan dengan hasil kinerja sekarang dapat dijadikan batu loncatan

pengambilan kebijakan untuk periode selanjutnya. Panggabean berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerjayang dicapai atas tugas tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada *ability* dan motivasi (Nisa, *et al.*, 2016). Kinerja pada sebuah organisasi memang tidak semata-mata dipengaruhi oleh kinerja individual atau kinerja tim saja, namun dipengaruhi oleh faktor yang lebih luas dan kompleks, misalnya faktor lingkungan baik internal maupun eksternal (Mahmudi, 2015:21-22). Faktor lingkungan meliputi faktor ekonomi, sosial, politik, keamanan dan hukum yang didalamnya organisasi beroperasi. Selain faktor lingkungan eksternal, faktor lain yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah kepemimpinan, struktur organisasi, strategi pilihan, dukungan teknologi, kultur organisasi dan proses organisasi. Faktor utama dalam menjalankan organisasi dengan baik adalah dari kepemimpinan seorang pemimpin dalam organisasi tersebut. Sebab, dalam suatu organisasi peran pemimpin berkaitan dengan pengarahan kepada setiap karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai *job description* masing-masing karyawan. Hal ini adalah bagian penting dalam keefektifan kinerja karyawan. Setiap orang memiliki perbedaan kepribadian, perbedaan perilaku, perbedaan sikap, perbedaan motivasi pada diri masing-masing, dari perbedaan-perbedaan tersebut tugas seorang pemimpin adalah untuk membimbing, membina, dan menyatukan perbedaan-perbedaan tersebut menjadi kemampuan-kemampuan yang dapat bertujuan untuk perkembangan dan kemajuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misalnya terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Disadari bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang terbaik yang berlaku universal untuk segala situasi dan lingkungan, maka pendekatan situasional atau kontingensi dalam memilih model kepemimpinan yang efektif menjadi alternatif jawaban terbaik (Handoko, 2015). Kepemimpinan merupakan kemampuan tentang bagaimana cara mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2016:105). Salah satu kunci sukses perusahaan yang terbesar adapada pengawasan, begitu juga faktor kegagalan sebuah perusahaan

adalah pada pengawasan. Pemimpin dituntut untuk peka dan tanggap untuk melihat dan mengawasi perkembangan apapun yang berhubungan dengan perusahaan, seperti perkembangan skill karyawan, perkembangan sistem dan perkembangan teknologi. Salah satu usaha pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawannya, diantaranya adalah memperhitungkan beban kerja karyawan. Karena beban kerja karyawan ini sangat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Beban kerja merupakan sebuah proses penentuan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017). Mengingat kinerja manusia bersifat mental dan fisik maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak pada kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu ringan berarti kelebihan sumber daya manusia, kelebihan sumber daya manusia ini mengakibatkan perusahaan harus mengevaluasi kembali mengenai jumlah sumber daya yang lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga tidak terjadi kerugian pada keuangan perusahaan. Dan apabila kelebihan beban kerja dapat mengakibatkan terbengkalainya tugas-tugas yang seharusnya diselesaikan tepat waktu, dapat mengakibatkan kejenuhan pada karyawan, sehingga dapat terjadi kurangnya motivasi pada diri karyawan tersebut. Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan waktu yang dihabiskan karyawan dalam melakukan profesionalitas tugas, tanggung jawab dan kepentingan di tempat kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung (Johari, 2016). Akibat beban kerja dapat meningkatkan kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan menurunkan kinerja (Koesomowidjojo, 2017).

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia, perusahaan yang ingin bertahan dalam persaingan harus memiliki sumber daya manusia yang kompetitif. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang baik ialah perusahaan yang telah mampu menciptakan kinerja yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan karyawan yang mempunyai daya

kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusianya harus diarahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan secara berkesinambungan. Tak terkecuali pada perusahaan ritel PT. Matahari *Departement Store* Tbk Gerai Karawang *Festive Walk*.

Matahari *Department Store* adalah sebuah perusahaan ritel di Indonesia. Saat ini, Matahari *Department Store* merupakan salah satu dimiliki perusahaan oleh PT Matahari Putra Prima Tbk. Per kuartal pertama tahun 2017, Matahari *Department Store* mempunyai 151 gerai di lebih dari 60 kota di Indonesia termasuk di Kabupaten Karawang. Matahari *Department Store* gerai Karawang berlokasi di *Festive Walk*, Jl. Galuh Mas Raya, Sukaharja, Kec. Telukjambe Tim., Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Dengan memiliki visi sebagai peritel khusus mode dan gaya hidup yang paling sukses di Indonesia yang membawa nilai dan peluang melalui seluruh jalurnya dengan berfokus kepada pengalaman dan nilai berbelanja pelanggan serta mengubah pola pikir untuk menjadi "*House of Specialists*". Namun, dengan adanya wabah global saat ini yaitu pandemi Covid-19 memaksa perusahaan ini harus menutup beberapa gerainya karena daya beli masyarakat belum sepenuhnya membaik, terutama setelah dihantam pandemi virus corona Covid-19 dan dengan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) darurat oleh Pemerintah yang berlaku sejak 22 Juni 2021 sampai saat ini sebagai upaya untuk memutuskan rantai penularan virus, sekitar 60 persen atau 89 gerai dari total 148 toko ada di Pulau Jawa dan Bali ditutup (www.cnnindonesia.com, 2021). Kondisi ini jelas memberikan dampak yang berarti bagi karyawan dan perusahaan, bagi karyawan terjadinya penutupan tersebut berarti terjadi pula pemutusan hubungan kerja dan bagi perusahaan jelas akan mengalami penurunan pendapatan.

Tabel 1.1
Perolehan Laba Kotor PT. Matahari *Department Store* Tbk
Periode 2018 – 2020

No	Tahun	Laba Kotor (dalam Milliar Rupiah)	Penurunan (Rp)	Persentase (%)
1	2018	6,378	116	1.85%

2	2019	6,156	-222	-3.48%
3	2020	2,830	-3,326	-54.02%
Jumlah		15,365	-3,548	-55.65%
Rata-rata		5,122	-1182.533	-18.55%

Sumber: Laporan Keuangan MDS, Tbk, 2018 - 2020

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan perolehan laba kotor PT. Matahari *Departement Store* Tbk periode 2018 – 2020. Dimana pada tahun 2018 perolehan laba kotor sebesar Rp. 6.378 miliar atau naik sebesar 1,85% dari tahun 2017. Pada tahun 2019, perolehan laba kotor sebesar Rp. 6.156 miliar atau turun sebesar 3,48% dari tahun 2018 dan pada tahun 2020 perolehan laba kotor sebesar Rp. 2.830 miliar atau turun sebesar 54,02% dari tahun 2019. Sedangkan jumlah perolehan laba kotor pada periode tersebut sebesar Rp. 15.365 miliar dengan rata-rata perolehan laba kotor sebesar Rp. 5.122 miliar atau sebesar -18,55% per tahunnya. Kondisi tersebut jelas memperlihatkan bahwa kinerja perusahaan menurun dikarenakan oleh menurunnya daya beli akibat adanya pandemi. Tentunya, ini akan menjadi sebuah pekerjaan yang berat bagi gerai yang masih buka. Penetapan target tetap dilakukan berdasarkan kondisi perkeonomian saat ini oleh perusahaan, sehingga untuk mencapainya diperlukan sumber daya – sumber daya yang berkualitas terutama pada sumber daya manusia yaitu karyawan yang saat ini masih bertahan. Peran pemimpin pada saat ini begitu penting agar apa yang diharapkan oleh perusahaan bisa terwujud, karena dengan banyaknya gerai yang tutup berdampak pada pengurangan jumlah karyawan akan memberikan beban kerja yang ganda bagi karyawan yang masih bekerja saat ini. Sebab, kepemimpinan sangat menentukan kinerja karyawan dalam rangka memimpin aktivitas-aktivitas dengan upaya penggunaan pengaruh yang bukan pemaksaan untuk mencapai tujuan tertentu melalui proses komunikasi (Hamzah, 2011). Sedangkan faktor yang dapat menurunkan motivasi kerja karyawan adalah beratnya beban kerja (Ilyas, 2014). Untuk mengukur keadaan kinerja karyawan Matahari *Departement Store* Tbk Gerai Karawang *Festive Walk* dilakukan pra penelitian. Hasil pra penelitian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan responden sebanyak 30 orang karyawan yang diambil secara acak tentang kinerja karyawan pada Matahari *Departement Store* Tbk Gerai Karawang *Festive Walk* seperti terlihat pada tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2
Hasil Pra Penelitian Tentang Kinerja Karyawan
Pada Matahari *Departement Store* Tbk Gerai Karawang *Festive Walk*

NO	URAIAN	JAWABAN				
		STB	TB	CB	B	SB
1	Karyawan pada Matahari <i>Departement Store</i> Tbk Gerai Karawang <i>Festive Walk</i> selalu teliti dan rapih dalam setiap melakukan pekerjaan	-	7	17	6	-
2	Hasil kerja karyawan pada Matahari <i>Departement Store</i> Tbk Gerai Karawang <i>Festive Walk</i> selalu mencapai standar yang telah ditetapkan	1	8	21	-	-
3	Hasil kerja sesuai target yang telah ditetapkan	-	13	8	6	3
4	Tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pihak manajemen pada Matahari <i>Departement Store</i> Tbk Gerai Karawang <i>Festive Walk</i>	1	4	9	11	5
5	Karyawan Matahari <i>Departement Store</i> Tbk Gerai Karawang <i>Festive Walk</i> selalu melakukan tugas sesuai prosedur yang ditetapkan oleh PT. Matahari <i>Departement Store</i> Tbk	5	12	5	6	2
6	Karyawan Matahari <i>Departement Store</i> Tbk Gerai Karawang <i>Festive Walk</i> memiliki kemampuan menanggung resiko dalam melakukan pekerjaannya	-	10	13	7	-
7	Kemampuan kerjasama antar karyawan harus dimiliki oleh setiap Karyawan Matahari <i>Departement Store</i> Tbk Gerai Karawang <i>Festive Walk</i>	-	2	16	5	7
8	Komunikasi yang baik	-	1	7	21	1
9	Kemampuan memberikan ide/gagasan selalu dilakukan kepada pihak manajemen Matahari <i>Departement Store</i> Tbk Gerai Karawang <i>Festive Walk</i>	-	3	13	9	5
10	Kemampuan memanfaatkan sumber daya organisasi secara efektif dan efesien	-	6	18	4	2

Sumber : Olah Data Pra Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel di atas terhadap hasil pra penelitian mengenai kinerja karyawan Matahari *Departement Store* Tbk Gerai Karawang *Festive Walk* responden

menjawab pada kriteria tidak baik dan cukup baik pada jawaban kuesioner yang diberikan. Namun hanya terdapat dua jawaban responden dengan nilai skor tinggi pada kategori jawaban baik yaitu nilai skor 11 dan 21 pada pernyataan tentang kinerja karyawan. Dimana pernyataan tersebut yaitu tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pihak manajemen Matahari *Departement Store* Tbk Gerai Karawang *Festive Walk* dan melakukan komunikasi baik dengan sesama karyawan. Dimana, karyawan Matahari *Departement Store* Tbk Gerai Karawang *Festive Walk* selalu teliti dan rapih dalam setiap melakukan pekerjaan berada pada kriteria jawaban cukup baik dengan jumlah jawaban sebanyak 17 responden dari total 30 responden. Artinya bahwa dalam melakukan pekerjaan karyawan Matahari *Departement Store* Tbk Gerai Karawang *Festive Walk* kurang teliti dan rapih.

Hasil kerja karyawan Matahari *Departement Store* Tbk Gerai Karawang *Festive Walk* selalu mencapai standar yang telah ditetapkan, rata-rata responden menjawab cukup baik dengan jumlah 21 responden dari 30 responden yang ada. Dengan besarnya jawaban tersebut, menunjukan bahwa hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan Matahari *Departement Store* Tbk Gerai Karawang *Festive Walk* kurang mencapai standar yang telah ditetapkan manajemen Matahari *Departement Store* Tbk Gerai Karawang *Festive Walk*. Hasil kerja sesuai target yang telah ditetapkan dan karyawan Matahari *Departement Store* Tbk Gerai Karawang *Festive Walk* selalu melakukan tugas sesuai prosedur yang ditetapkan manajemen Matahari *Departement Store* Tbk Gerai Karawang *Festive Walk* berada pada kriteria jawaban tidak baik sebanyak 13 responden dan 12 responden dari 30 responden. Hal ini menunjukan bahwa hasil kerja karyawan tidak sesuai target dan prosedur yang telah ditetapkan manajemen Matahari *Departement Store* Tbk Gerai Karawang *Festive Walk*.

Karyawan Matahari *Departement Store* Tbk Gerai Karawang *Festive Walk* memiliki kemampuan menanggung resiko dalam melakukan pekerjaannya sebanyak 13 responden, Kemampuan kerjasama antar karyawan harus dimiliki oleh setiap karyawan Matahari *Departement Store* Tbk Gerai Karawang *Festive Walk* 16 responden, Kemampuan memberikan ide/gagasan selalu dilakukan kepada pihak manajemen Matahari *Departement Store* Tbk Gerai Karawang *Festive Walk* 13 responden dan kemampuan memanfaatkan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien 18 responden berada pada kriteria jawaban cukup baik. Artinya bahwa

karyawan Matahari *Departement Store* Tbk Gerai Karawang *Festive Walk* kurang memiliki kemampuan menanggung resiko, kurang memiliki kemampuan kerjasama antar pegawai, kurang memiliki ide/gagasan serta kurang memiliki kemampuan memanfaatkan sumber daya organisasi dalam melakukan pekerjaan pada Matahari *Departement Store* Tbk Gerai Karawang *Festive Walk*. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan Matahari *Departement Store* Tbk Gerai Karawang *Festive Walk* diperoleh hasil bahwa pemimpin saat ini kurang begitu memberikan motivasi kepada karyawan, sehingga karyawan bekerja tidak sesuai dengan standar kerja yang seharusnya. Hal ini sesuai dengan hasil pengamatan lapangan bahwa masih banyaknya karyawan yang diam dan bercanda pada saat bekerja, hal tersebut dilakukan dengan alasan untuk menghilangkan rasa jenuh yang diakibatkan oleh kurangnya pengunjung ke Matahari *Departement Store* Tbk Gerai Karawang *Festive Walk*, padahal jika pemimpinnya tegas dan memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan tugasnya pemandangan seperti itu tidak akan terlihat atau terjadi. Karena ada atau tidak ada pembeli/pengunjung seharusnya karyawan tetap bekerja sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan. Berdasarkan temuan hasil wawancara yang diuraikan di atas, maka untuk lebih membuktikan tentang kondisi kepemimpinan peneliti melakukan pra penelitian terhadap pelaksanaan kepemimpinan pada Matahari *Departement Store* Tbk Gerai Karawang *Festive Walk* dengan jumlah sampel yang digunakan berjumlah 30 orang karyawan. Berikut hasilnya.

Tabel 1.3

Hasil Pra Penelitian Kepemimpinan

Pada Matahari *Departement Store* Tbk Gerai Karawang *Festive Walk*

No	Uraian	Jawaban	Jumlah
----	--------	---------	--------

		Sangat Baik	%	Baik	%	Cukup Baik	%	Tidak Baik	%	Sangat Tidak Baik	%	Responden	%
1	Pengarahan pimpinan kepada bawahan/karyawan	7	23.33	11	36.67	5	16.67	4	13.33	3	10.00	30	100
2	Pengetahuan bawahan/karyawan terhadap keinginan Pimpinan	2	6.9	4	13.79	14	48.28	8	27.59	2	3.45	30	100
3	Mampu menciptakan suasana kerja kondusif	5	16.67	4	13.33	10	33.33	8	26.67	3	10.00	30	100
4	Memperhatikan kesejahteraan bawahan/karyawan	0	0.00	1	3.33	10	33.33	15	50.00	4	13.33	30	100
5	Memberikan kebebasan berpendapat	8	26.67	11	36.67	6	20.00	5	16.67	0	0.00	30	100
6	Mempertimbangkan saran bawahan/karyawan	2	6.67	4	13.33	8	26.67	11	36.67	5	16.67	30	100
7	Menetapkan tujuan	7	23.33	10	33.33	11	36.67	2	6.67	0	0.00	30	100

Sumber : Olah Data Pra Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel di atas, pengarahannya kepada bawahan/karyawan rata-rata responden menjawab baik sebesar 36.67% atau 11 orang, responden menjawab sangat baik sebesar 23.33% atau 7 orang, responden menjawab cukup baik sebesar 16.67% atau 5 orang, responden menjawab tidak baik sebesar 13.33% atau 4 orang dan yang menjawab sangat tidak baik sebesar 10% atau 3 orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengarahannya kepada bawahan/karyawan dilakukan baik pada Matahari Department Store Tbk Gerai Karawang *Festive Walk*.

Tanggapan responden tentang pengetahuan bawahan/karyawan terhadap keinginan Pimpinan sangat baik sebesar 6.9% atau sebanyak 2 orang, responden menjawab baik sebesar 13.79% atau sebanyak 4 orang, responden menjawab cukup

baik sebesar 48.28% atau 14 orang, responden menjawab tidak baik sebesar 27.59% atau sebanyak 8 orang dan responden menjawab sangat tidak baik sebesar 3.45% atau sebanyak 2 orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengetahuan bawahan/karyawan terhadap keinginan Pimpinan paling banyak menjawab pada cukup baik.

Tanggapan responden terhadap pernyataan mampu menciptakan suasana kerja kondusif dengan jawaban sangat baik sebesar 16.67% atau sebanyak 5 orang, responden menjawab baik sebesar 13.33% atau sebanyak 4 orang, responden menjawab cukup baik sebesar 33.33% atau 10 orang, responden menjawab tidak baik sebesar 26.67% atau sebanyak 8 orang dan responden menjawab sangat tidak baik sebesar 10% atau sebanyak 3 orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa mampu menciptakan suasana kerja kondusif responden paling banyak menjawab pada cukup baik.

Tanggapan responden tentang pemimpin memperhatikan kesejahteraan bawahan/karyawan dengan jawaban sangat baik sebesar 0%, responden menjawab baik sebesar 3.3% atau sebanyak 1 orang, responden menjawab cukup baik sebesar 33.33% atau 10 orang, responden menjawab tidak baik sebesar 50% atau sebanyak 15 orang dan responden menjawab sangat tidak baik sebesar 13.33% atau sebanyak 4 orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemimpin memperhatikan kesejahteraan bawahan/karyawan responden paling banyak menjawab pada tidak baik.

Tanggapan responden memberikan kebebasan berpendapat dengan jawaban sangat baik sebesar 26.67% atau sebanyak 8 orang, responden menjawab baik sebesar 36.67% atau sebanyak 11 orang, responden menjawab cukup baik sebesar 20% atau 6 orang, responden menjawab tidak baik sebesar 16.67% atau sebanyak 5 orang dan responden menjawab sangat tidak baik sebesar 0%. Kondisi ini menunjukkan bahwa memberikan kebebasan berpendapat responden paling banyak menjawab pada kategori baik.

Tanggapan responden tentang mempertimbangkan saran bawahan/karyawan dengan jawaban sangat baik sebesar 6.67% atau sebanyak 2 orang, responden menjawab baik sebesar 13.33% atau sebanyak 4 orang, responden menjawab cukup baik sebesar 26.67% atau 8 orang, responden menjawab tidak baik sebesar 36.67% atau sebanyak 11 orang dan responden menjawab sangat tidak baik sebesar 16.67%.

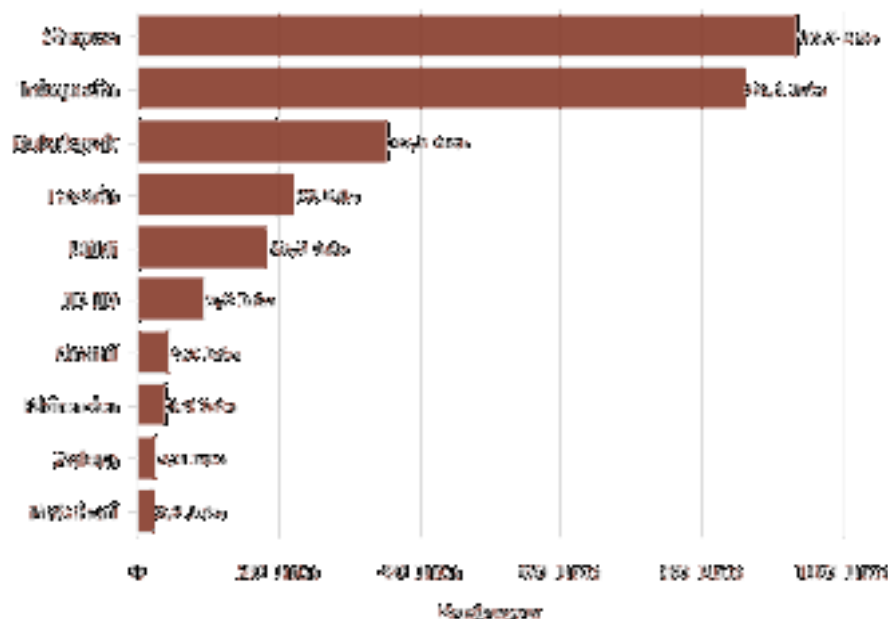
Kondisi ini menunjukkan bahwa mempertimbangkan saran bawahan/karyawan responden paling banyak menjawab pada kategori tidak baik.

Tanggapan tentang menetapkan tujuan dengan jawaban sangat baik sebesar 23.33% atau sebanyak 7 orang, responden menjawab baik sebesar 33.33% atau sebanyak 10 orang, responden menjawab cukup baik sebesar 36.67% atau 11 orang, responden menjawab tidak baik sebesar 6.67% atau sebanyak 2 orang dan responden menjawab sangat tidak baik sebesar 0%. Kondisi ini menunjukkan bahwa menetapkan tujuan responden paling banyak menjawab pada kategori cukup baik.

Berdasarkan hasil jawaban responden dari pra penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa pelaksanaan kepemimpinan saat ini belum begitu memuaskan dan masih jauh dari harapan para karyawan pada Matahari *Departement Store*Tbk Gerai Karawang *Festive Walk*. Jika hal tersebut tidak dilakukan perubahan terhadap pola pelaksanaan kepemimpinan pada Matahari *Departement Store*Tbk Gerai Karawang *Festive Walk*, sebab keseluruhan tugas hanya akan bermanfaat dan berhasil baik, apabila diusahakan oleh kerjasama antara pimpinan dan yang dipimpin. Dengan adanya kerjasama diharapkan seorang pemimpin mempunyai kemampuan kerja yang serbaguna, berhasil guna dan dapat bekerja sesuai kebutuhan serta tuntutan organisasi dimana ia bekerja. Untuk itu, bahwa seorang pemimpin yang baik harus memiliki persyaratan yang dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu sifat, sikap atau perilaku dan kemampuan. Sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin pada umumnya ialah bijaksana, cerdas, rasional, tegas, adil, kritis, jujur, sabar, bertanggung jawab, dan sebagainya. Dalam hal ini kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari *skill* saja namun juga dilihat dari cara seseorang itu memimpin dan mempengaruhi karyawan sepekerjanya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaannya. Seorang pemimpin harus mampu berkontribusi terhadap prediksi adanya pemberdayaan pada bawahan. Dalam hal ini pemimpin perusahaan harus dituntut untuk memotivasi bawahannya agar mereka mempertahankan prestasinya dalam dunia kerja dan terus bisa menghasilkan kinerja yang efektif. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Roring, (2017); Pambudi, (2017) dan Harijanti, (2021) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Utari (2015); Anuraga *et al.*, (2017) dan

Saputri & Andayani, (2018) dimana hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengarahan tugas pada bawahan, memotivasi bawahan, sikap pimpinan, pengambilan keputusan dan monitoring dan evaluasi tidak mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu beban kerja. Dengan adanya kondisi pandemi saat ini, pihak PT. Matahari *Department Store* Tbk menilai ada perubahan perilaku berbelanja masyarakat di tengah pandemi Covid-19. Dimana, masyarakat beralih dari belanja di gerai secara konvensional menjadi belanja melalui kanal distribusi dalam jaringan alias *online*. Sehingga, mau tidak mau pihak Matahari harus terus mengembangkan *omnichannel* sebagai strategi agar mampu menghadirkan pengalaman belanja tidak terbatas, baik secara *online* maupun secara konvensional. Secara kolektif, penjualan melalui kanal distribusi *online* Matahari berkontribusi 2% dari total penjualan hingga triwulan III 2020. Pengembangan layanan secara digital Matahari tidak hanya dipicu adanya pandemi Covid-19 yang membuat pelanggan menunda bepergian ke luar tempat tinggalnya. Strategi ini juga dipercaya bisa mendorong penjualan usai pandemi Covid-19 berakhir. Di masa pandemi Covid-19 ini pelanggan cenderung menghindari aktivitas belanja secara konvensional. Penerapan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) jilid kedua di pada September 2020 lalu mengganggu pemulihan kunjungan masyarakat berbelanja. Berikut adalah data rata-rata kunjungan web *e-commerce* bulanan (Kuartal II – 2020) (<https://katadata.co.id/>, 2021)



Grafik 1.3

Rata-Rata Kunjungan Web *E-Commerce* Bulanan (Kuartal II – 2020)

Sumber: <https://katadata.co.id/>, (2021)

Grafik diatas memperlihatkan pasar *e-commerce* berdasarkan jumlah kunjungan bulanan pada kuartal II-2020. Dimana, Shopee menguasai pasar *e-commerce* dengan rata-rata jumlah kunjungan per-bulannya sebanyak 93,4 Juta. Selain itu, Shopee menduduki peringkat pertama di *AppStore* dan *Playstore*. Pengunjung web tertinggi selanjutnya adalah Tokopedia sebanyak 86,1 juta rata-rata kunjungan per-bulan, Bukalapak 35,4 juta, dan Lazada 22 juta (: <https://katadata.co.id/>, 2021). Sementara toko online Matahari rata-rata jumlah kunjungan per-bulannya sebanyak 2,2 Juta dan merupakan toko *onlien* terendah pengunjungnya. Kondisi ini menyebakna pihak manajemen harus terus berupaya untuk mengimbangi para pemain *online shop* agar ditengah pandemi ini masih mampu bersaing. Sehingga dampak nya adalah karyawan memiliki beban kerja terhadap pekerjaan. Karyawan selalu dituntut untuk menjual produk dengan target yang ditentukan, sementara kondisi saat ini pengunjung ke PT. Matahari *Department Store Festive Walk* pada masa pandemi Covid-19 dan diberlakukannya PPKM berkurang hampir 50% dari kondisi sebelum adanya pandemi dan PPKM dan kondisi ini membuat karyawan merasa terbebani. Terlebih terjadinya pengurangan karyawan membuat *job description* karyawan sudah tidak lagi berfokus pada pekerjaannya karena harus mengisi kekosongan lokasi pekerjaan akibat adanya karyawan yang dirumahkan sementara oleh pihak perusahaan. Akibat dari banyaknya tuntutan tersebut, menyebabkan ketidak nyamanan setiap karyawan. Karyawan tidak merasa memiliki atau menjadi bagian penting dalam perusahaan, hal ini juga terlihat dari perilaku setiap karyawan yang hanya datang untuk bekerja tanpa adanya semangat untuk melayani pelanggan dengan baik. Kebijakan perusahaan kadang-kadang sering bertolak belakang dengan diri pekerja. Hal ini merupakan sesuatu yang wajar, karena pada dasarnya perusahaan lebih berorientasi pada keuntungan (*profit*). Sedangkan pekerja menuntut upah yang tinggi, kesejahteraan serta adanya jaminan kerja yang memuaskan dan ketidak hadiran karyawan menimbulkan terganggunya kegiatan usaha di Matahari *Departemet Store Karawang Festive Walk*. Hasil

observasi awal yang dilakukan ternyata karyawan di Matahari Departemen Store Karawang Festive Walk karyawan mengalami rotasi/pemindahan tempat kerja ke tempat yang bukan bagiannya bekerja. Kondisi ini tentunya mengakibatkan karyawan merasa malas dan tidak nyaman, sehingga mempengaruhi aktivitas sehari-hari dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Untuk lebih menguatkan hasil observasi, maka peneliti melakukan pra penelitian dengan menggunakan responden sebanyak 30 orang terhadap beban kerja karyawan Matahari Departemen Store Karawang Festive Walk. Berikut hasilnya.

Tabel 1.4

Hasil Pra Penelitian Beban Kerja

Karyawan Matahari Departemen Store Karawang Festive Walk

No	Uraian	 Jawaban					Jumlah
		STB	TB	CB	B	SB	
1	Beban fisik psikologi saat ini dirasakan sesuai dengan kondisi lingkungan kerja	0	2	5	12	11	30
2	Beban fisik biomekanika saat ini dirasakan sesuai dengan kondisi lingkungan kerja	0	0	6	14	10	30
3	Beban kerja dapat dirasakan ringan jika dilakukan dengan konsentrasi	0	0	3	19	8	30
4	Pekerjaan terkadang bisa diselesaikan dengan baik jika dikerjakan dengan konsentrasi	0	0	0	17	13	30
5	Kadang kala rasa bingung datang sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan atasan	0	0	0	19	11	30
6	Dalam melakukan pekerjaan, kehati-hatian diperlukan agar tidak mengalami kesalahan	0	0	0	21	9	30

Sumber : Olah Data Pra Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil pra penelitian diatas menunjukan bahwa karyawan Matahari *Departemet Store Karawang Festive Walk* merasa beban kerja saat ini begitu berat. Diman hal ini dibuktikan dengan jawaban pada tanggapan pertama yaitu beban fisik psikologi saat ini dirasakan sesuai dengan kondisi lingkungan kerja responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang, responden menjawab cukup baik sebanyak 5 orang, responden menjawab baik sebanyak 12 orang dan responden menjawab sangat baik sebanyak 11 orang. Kondisi ini menunjukan bahwa beban fisik psikologi saat ini dirasakan sesuai dengan kondisi lingkungan kerja oleh karyawan. Kemudian tanggapan kedua yaitu tentang beban fisik biomekanika saat ini dirasakan sesuai dengan kondisi lingkungan kerja responden menjawab cukup baik sebanyak 6 orang, responden menjawab baik sebanyak 14 orang dan responden menjawab sangat baik sebanyak 10 orang. Kondisi ini menunjukan bahwa beban fisik biomekanika saat ini dirasakan sesuai dengan kondisi lingkungan kerja oleh karyawan.

Tanggapan ketiga tentang beban kerja dapat dirasakan ringan jika dilakukan dengan konsentrasi responden menjawab cukup baik sebanyak 3 orang, responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dan responden menjawab sangat baik sebanyak 8 orang. Kondisi ini menunjukan bahwa beban kerja dapat dirasakan ringan oleh karyawan jika dilakukan dengan konsentrasi. Tanggapan keempat tentang pekerjaan terkadang bisa diselesaikan dengan baik jika dikerjakan dengan konsentrasi responden menjawab baik sebanyak 17 orang dan responden menjawab sangat baik sebanyak 13 orang. Kondisi ini menunjukan bahwa pekerjaan terkadang bisa diselesaikan dengan baik jika dikerjakan dengan konsentrasi oleh karyawan.

Tanggapan kelima tentang kadang kala rasa bingung datang sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan atasan responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dan responden menjawab sangat baik sebanyak 11 orang. Kondisi ini menunjukan bahwa karyawan kadang kala mengalami rasa bingung datang sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan atasan. Tanggapan keenam tentang dalam melakukan pekerjaan, kehati-hatian diperlukan agar tidak mengalami kesalahan responden menjawab baik sebanyak 21 orang dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang. Kondisi ini menunjukan bahwa dalam melakukan pekerjaan, kehati-hatian karyawan diperlukan agar tidak mengalami kesalahan. Hasil pra penelitian ini, didukung dengan hasil wawancara beberapa karyawan Matahari

Departemet Store Karawang Festive Walk, yang menyatakan bahwa hampir setiap harinya karyawan menyelesaikan pekerjaannya melebihi waktu dan tugas pokoknya yang telah ditentukan karena pada jam kerja biasa mereka tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sehingga mereka harus menambah jam kerja mereka atau melembur akibat kurangnya orang pada saat bekerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah sehingga akan dapat menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wakoli, (2016); Tiyasiningsih *et al.*, (2016) dan Anastasya, (2019) dimana hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Khasifah & Nugraheni (2016); Chandra & Adriansyah (2017) dan Henani (2018) dimana hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

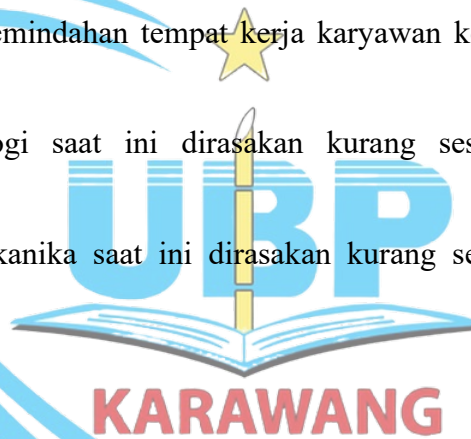
Berdasarkan uraian fenomena dan adanya *reseacrh gap* dari beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan dan beban kerja bisa berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya beberapa temuan diatas, maka setiap perusahaan terutama Matahari *Departemet Store Karawang Festive Walk* untuk terus memperhatikan pemimpin agar mampu meningkatkan motivasi dan memberikan kepuasan kepada karyawan yang bekerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja dan membuat Penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan pada Matahari *Departemet Store Karawang Festive Walk* berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan. Dimana aspek kepemimpinan dan beban kerja yang akan diteliti, hal ini diduga menjadi aspek yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan PT. Matahari *Departemet Store Tbk gerai Karawang Festive Walk*. Sehingga penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari *Departmen Store Tbk Gerai Karawang Festive Walk*”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di latar belakang tersebut, dapat di temui beberapa masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Pertumbuhan industri ritel di Indonesia tahun 2020 semakin menurun.
2. Kondisi perekonomian secara makro akibat adanya wabah pandemi Covid-19 dan PPKM.
3. Menurunnya jumlah pertumbuhan penjualan retail setiap tahun mulai dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2020.
4. Terjadinya penurunan laba kotor PT. Matahari *Departement Store* Tbk periode 2018 – 2020.
5. Penutupan sekitar 60% atau 89 gerai dari total 148 toko yang ada di Pulau Jawa dan Bali oleh PT. Matahari *Departement Store* Tbk.
6. *Online shop* Matahari memiliki pengunjung paling sedikit diantara pemain *online shop* yang lainnya.
7. Karyawan pada Matahari *Departement Store* Tbk Gerai Karawang *Festive Walk* kurang teliti dan rapih dalam setiap melakukan pekerjaan.
8. Hasil kerja karyawan pada Matahari *Departement Store* Tbk Gerai Karawang *Festive Walk* kurang mencapai standar yang telah ditetapkan.
9. Hasil kerja tidak sesuai target yang telah ditetapkan.
10. Masih terdapat karyawan Matahari *Departement Store* Tbk Gerai Karawang *Festive Walk* tidak melakukan tugas sesuai prosedur yang ditetapkan oleh PT. Matahari *Departement Store* Tbk.
11. Karyawan Matahari *Departement Store* Tbk Gerai Karawang *Festive Walk* kurang memiliki kemampuan menanggung resiko dalam melakukan pekerjaannya.
12. Kemampuan kerjasama antar karyawan kurang dimiliki oleh setiap Karyawan Matahari *Departement Store* Tbk Gerai Karawang *Festive Walk*.
13. Kurangnya kemampuan memberikan ide/gagasan selalu dilakukan kepada pihak Matahari *Departement Store* Tbk Gerai Karawang *Festive Walk*.
14. Kurangnya kemampuan memanfaatkan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien.
15. Pemimpin kurang begitu memberikan motivasi kepada karyawan.
16. Ketidak tegasan pemimpin pada saat bekerja terhadap karyawan.
17. Masih terdapat pengetahuan bawahan/karyawan yang kurang terhadap keinginan Pimpinan.

18. Pemimpin kurang mampu menciptakan suasana kerja kondusif.
19. Pemimpin kurang memperhatikan kesejahteraan bawahan/karyawan.
20. Pemimpin kurang mempertimbangkan saran bawahan/karyawan.
21. Pemimpin kurang menetapkan tujuan dalam melakukan pekerjaan.
22. Rendahnya pengetahuan karyawan tentang SOP dalam bekerja, dimana kondisi saat ini bekerja berdasarkan kebiasaan yang sudah dilakukan.
23. Penentuan target yang harus dicapai dengan kondisi PPKM karena adanya pandemi Covid-19.
24. Terjadinya pengurangan karyawan.
25. Kebijakan perusahaan kadang-kadang sering bertolak belakang dengan diri pekerja.
26. Terjadinya rotasi/pemindahan tempat kerja karyawan ke tempat yang bukan bagiannya bekerja.
27. Beban fisik psikologi saat ini dirasakan kurang sesuai dengan kondisi lingkungan kerja.
28. Beban fisik biomekanika saat ini dirasakan kurang sesuai dengan kondisi lingkungan kerja.



1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan identifikasi permasalahan, maka Peneliti melakukan batasan-batasan pada permasalahan yang termasuk dalam ruang lingkup terhadap permasalahan penelitian. Berikut ini adalah batasan-batasan masalah penelitian :

1. Penelitian ini berada dalam bidang ilmu manajemen khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Secara khusus penelitian ini membahas tentang variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan dan beban kerja.
3. Lokus penelitian pada PT. Matahari *Departmen Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk*.
4. Objek pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Matahari *Departmen Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk* baik kontrak ataupun tetap.

5. Metode penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif.
6. Penelitian menggunakan metode analisis yaitu analisis regresi linier berganda.
7. Alat bantu analisis dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Software SPSS V20.0* untuk melakukan pengolahan data.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi permasalahan dan batasan penelitian tersebut, maka dirumuskan beberapa masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan pada PT. Matahari *Departmen Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk*.
2. Bagaimana beban kerja karyawan pada PT. Matahari *Departmen Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk*.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departmen Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk*.
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departmen Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk*.
5. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departmen Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk*.
6. Apakah kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departmen Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk*.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departmen Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk* yaitu untuk:

1. Mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kepemimpinan pada PT. Matahari *Departmen Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk*.
2. Mengetahui, menganalisis dan menjelaskan beban kerja karyawan pada PT. Matahari *Departmen Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk*.

3. Mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departmen Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk*.
4. Mengetahui, menganalisis dan menjelaskan apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departmen Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk*.
5. Mengetahui, menganalisis dan menjelaskan apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departmen Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk*.
6. Mengetahui, menganalisis dan menjelaskan apakah kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departmen Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk*.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departmen Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk* yaitu:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat teoritis antara lain:

1. Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya terkait dengan pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Matahari *Departmen Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk*.
2. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para karyawan dan PT. Matahari *Departmen Store* Tbk gerai Karawang *Festive Walk*.
3. Sebagai bahan untuk menambah wacana kepustakaan, baik di tingkat fakultas maupun di tingkat universitas.
4. Sebagai salah satu sumber untuk penelitian selanjutnya.

1.6.2. Manfaat Praktis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat praktis antara lain:

1. Bagi Peneliti

Sebagai bekal pengalaman yang sangat berharga dalam mengaktualisasikan pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari di Universitas, serta sebagai suatu syarat untuk meraih gelar Skripsi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Buana Perjuangan Karawang.

2. Bagi Almamater

Dapat dijadikan sebagai bahan kajian guna menambah khasanah keilmuan khususnya bagi Mahasiswa lainnya. Dan sebagai tambahan referensi kepustakaan di Universitas Buana Perjuangan Karawang.

3. Bagi Objek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi PT. Matahari *Departmen Store Tbk* gerai Karawang *Festive Walk* sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawannya.

4. Bagi Masyarakat

Dapat dimanfaatkan sebagai bahan masukan bagi pengembangan keilmuan yang diharapkan dapat mengambil manfaatnya oleh pembaca serta referensi untuk penelitian selanjutnya.

