

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan di era globalisasi yang semakin maju ini, penggunaan untuk kebutuhan bahan sandang dan pangan adalah yang paling utama dalam rangka meningkatkan kinerjanya pada suatu perusahaan. Pasar Swalayan merupakan sebuah toko yang menjual banyak berbagai macam jenis produk untuk memiliki sebuah kebutuhan sehari-hari seperti bahan makanan, minuman, dan lain-lain. Barang tersebut yang dijual akan mempunyai keunggulan yang lebih terjamin karena melalui pemeriksaan yang ketat dan akibatnya produk yang tidak memenuhi persyaratan dari perusahaan akan tidak diterima. Sementara dari daftar harga, pasar swalayan memiliki harga terjangkau dan juga memberikan pelayanan yang baik dengan adanya pendingin ruangan yang sejuk, nyaman dan bersih, pembentukan barang yang lengkap dan mudah dicapai, adanya keranjang belanja atau keranjang dorong, informasi produk jelas melalui mesin pembaca, dan adanya kasir yang bekerja secara profesional.

Sumber Daya Manusia mempunyai faktor penting dalam suatu usaha untuk perolehan keberhasilan organisasi. Kinerja merupakan memiliki aktivitas yang penting dilakukan oleh setiap organisasi untuk sampai sasaran bisnis atau tujuan dengan lancar. Kita sadari karyawan merupakan sumber daya manusia langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan di perusahaan. Jika tidak adanya SDM dalam perusahaan, maka perusahaan akan sulit untuk berkembang pada kedepannya.

Naga Swalayan menyatakan bahwa saat pertama kali menjual barang untuk kebutuhan sehari-hari, konsumen datang untuk membeli kebutuhan bulanan. Untuk menolong keberhasilan perusahaan tersebut maka tidak hanya memperhatikan aspek kualitas barang tetapi tetap harus memperhatikan harga, promosi dan kelengkapan produk sehingga para konsumen akan tertarik untuk melakukan pembelian di Naga Swalayan.

Satu diantara yang ada pada faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Motivasi. Motivasi adalah faktor yang penting untuk meningkatkan Kinerja Karyawan (Beno & Irawan, 2019). Motivasi merupakan suatu dorongan yang sebagai atas semangat untuk mengerjakan sesuatu agar bisa mencapai suatu tujuan tertentu. Untuk itu, tujuannya dalam mengutarakan dan membantu pelatihan dan pengembangan kinerja karyawan dapat tercapainya target yang sudah ditetapkan.

Motivasi Kerja bermakna memberikan dorongan pada karyawan sehingga akan bekerja dengan berperilaku baik. Dengan kata lain yaitu makin tingginya motivasi, makin tinggi juga kinerja yang dihasilkan pada karyawan, sebab pada akhirnya karyawan bekerja dengan ikhlas dan baik untuk mencapai tujuan berbagai sasaran (Astria, 2018). Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan dapat diberikan motivasi bekerja sesuai dengan acuan kerja, tanggung jawab, dan memberikan bonus sesuai dengan waktu yang tepat. Oleh sebab itu, dengan adanya motivasi yang diberikan oleh atasan kepada bawhannya didalam perusahaan maka akan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat bermanfaat bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya yang menjadi target pada suatu perusahaan. Motivasi juga menjelaskan proses psikologis yang mencerminkan hubungan antara setiap kebutuhan dan keputusan yang terjadi dalam diri orang itu sendiri maupun dari luar diri seseorang. Pentingnya motivasi terhadap karyawan tidak cukup hanya disoroti dalam konteks organisasional. Motivasi kerja pada karyawan yaitu faktor penting dalam peningkatan kinerja karena berperan sebagai pendorong utama setiap karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku. Lalu fenomena yang terjadi pada motivasi yaitu kurangnya apresiasi pada karyawan sehingga bonus yang diberikan dari atasan kepada karyawan kurang. Keterkaitan dengan motivasi adalah kurangnya memberikan dorongan kepada karyawan dan pekerjaan karyawan dinilai belum optimal dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan belum dapat yang terbaik dalam memberikan pelayanan kepada customer. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, diharapkan perusahaan lebih lagi memperhatikan motivasi agar tidak terjadi menurunnya motivasi kerja pada karyawannya. Untuk

melihat bonus pada seluruh karyawan Naga Pasar Swalayan Cabang Bekasi Utara adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Perolehan Bonus Karyawan

Bulan	Bonus
April	100%
Mei	100%
Juni	50%

Sumber: Naga Pasar Swalayan Cabang Bekasi Utara 2022

Salah satu motivasi atau pendorong yang meningkatkan agar karyawan bekerja dengan giat adalah dengan memberikan bonus kepada karyawan. Hal itu merupakan salah satu upaya Naga Pasar Swalayan Cabang Bekasi Utara dalam memotivasi karyawannya. Dari tabel di atas terlihat bahwa pemberian bonus mengalami penurunan yang pada ada bulan April dan Mei perusahaan memberikan bonus sebesar 100% namun pada bulan Juni perusahaan hanya memberikan bonus sebesar 50%. Hal tersebut mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap sikap maupun pandangan karyawan dan dapat dirasakan oleh karyawan keadaannya terlihat dengan nyaman dan menimbulkan kepercayaan sehingga karyawan ingin memberikan dengan baik untuk instansi di Naga Pasar Swalayan Bekasi Utara. Bahwa masih ditemukan lingkungan kerja dengan keamanan yang kurang nyaman pada diarea sekitar pusat pembelanjaan. Lingkungan kerja juga termasuk dalam golongan tautan kerja yang terbentuk oleh karyawan serta hubungan kerja melalui bawahan atau atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja (Arista, 2020). Jika pembatasan pada tempat tersebut kurang baik, maka akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman sehingga berakibat buruk yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri. Fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu adanya pekerjaan yang menjadi kurang maksimal karena kurangnya komunikasi antara atasan maupun rekan kerja lainnya sehingga dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Lalu pada tempat tersebut memiliki

keamanan yang kurang karena banyaknya barang yang hilang yang ada disekitar lingkungan kerja yang menjadi kurang nyaman dan dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan. Untuk melihat fasilitas pada karyawan Naga Pasar Swalayan Cabang Bekasi Utara dalam keamanannya pada seluruh karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Fasilitas Lingkungan Kerja

B: Baik, C: Cukup, BK: Buruk

No	Fasilitas	April			Mei			Juni		
		B	C	BK	B	C	BK	B	C	BK
1	Penerangan	√			√			√		
2	Pencerahan		√			√		√		
3	Kebersihan		√		√				√	
4	Keamanan		√			√				√
5	Sirkulasi Udara	√				√			√	
6	Temperature	√			√				√	
7	Peralatan Lengkap		√			√			√	

Sumber: Naga Pasar Swalayan Cabang Bekasi Utara 2022

Data tabel diatas, menunjukkan fasilitas yang ada di Naga Pasar Swalayan Cabang Bekasi Utara masih cukup baik pada bulan April sampai dengan bulan Mei 2022. Meskipun ada penurunan dari Baik menjadi Cukup. Tetapi, akhirnya terjadi pada bagian keamanan, keamanan yang terjadi pada bulan Juni 2022, tentunya hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan karena permasalahan tersebut dapat membuat lingkungan kerja tersendiri bagi karyawan menjadi tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Disiplin Kerja ialah faktor yang memiliki peranan penting untuk pencapaian tujuan tertentu. Hal ini terlihat dari adanya karyawan yang tidak hadir tanpa penjelasan,

terlambat, sehingga kinerja menjadi tidak optimal. Tanpa adanya disiplin, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Pentingnya dalam Disiplin terhadap karyawan, diharapkan para semua karyawan untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja untuk agar lebih baik. Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik maka para karyawan layak memiliki kinerja yang baik. Memiliki kinerja yang baik, bahwa hasilnya akan jauh lebih baik dan berbeda dengan yang tidak memiliki usaha sama sekali. Dengan mempunyai disiplin yang tinggi dan melaksanakan peraturan yang ada di perusahaan, sehingga pelaksanaannya akan sesuai dengan berjalan lancar untuk menuju target yang telah ditetapkan (Hartono & Kusuma, 2020). Oleh sebab itu, dibutuhkan kesadaran pada masing-masing karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang valid.

Kedisiplinan dapat diberdirikan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa bantuan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan yang mewujudkan tujuannya. Karena disiplin kerja karyawan mempunyai pengaruh serta peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan seperti pasar swalayan agar terciptanya keteraturan dalam bekerja, sehingga dengan adanya kedisiplinan pada karyawan diharapkan untuk tidak ada lagi keterlambatan pada saat bekerja. Sehubungan fenomena pada Disiplin Kerja di Naga Pasar Swalayan Bekasi Utara ini, dinilai masih saja ada yang melanggar peraturan. Seperti masih adanya karyawan terlambat datang ke tempat kerja, ada yang mengobrol saat jam kerja dan ada kalanya masih ada beberapa karyawan yang membuka masker saat bekerja. Lalu saat jam pulang kantor, kadang kala karyawan pulang melebihi jam kantor dikarenakan belum menyelesaikan pekerjaannya atau karena ada rasa sungkan jika pulang terlebih dahulu daripada karyawan lain. Untuk melihat tingkat kedisiplinan karyawan Naga Pasar Swalayan Cabang Bekasi Utara dalam kehadiran pada seluruh karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3 Absensi Karyawan Naga Pasar Swalayan Cabang Bekasi Utara

Bulan	Akumulasi				Total Absensi	Persentase
	Cuti	Sakit	Izin	Alfa		
April	3	3	2	4	12	24%
Mei	10	2	2	3	17	34%
Juni	8	5	5	3	21	42%

Sumber: Naga Pasar Swalayan Cabang Bekasi Utara 2022

Dapat disimpulkan berdasarkan tabel diatas bahwa masalah mengenai tidak hadir dalam karyawan masih terdapat tingginya absensi karyawan dalam bekerja berdampak pada turunnya kinerja karyawan, karena dapat dilihat dari tidaknya absensi karyawan dalam bekerja. Masih banyak karyawan yang belum menyadari pentingnya disiplin kerja. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan tidak akan tercapai dengan begitu saja melainkan harus ada peran dan usaha yang baik dari pihak perusahaan pemimpin, dan karyawan itu sendiri.

Pengamatan yang dilakukan terhadap karyawan Naga Pasar Swalayan Cabang Bekasi Utara, pada tingkat kehadiran yang belum sepenuhnya karyawan berdisiplin untuk masuk kerja sebagai suatu kewajiban tanpa harus ada paksaan. Perputaran/rotasi karyawan yang dilakukan ada yang terjadi terlalu cepat. Sedangkan untuk kehadiran karyawan sebagian ada yang tidak tepat waktu atau terlambat.

Berdasarkan pengamatan, kinerja pada karyawan masih terdapat karyawan yang tidak disiplin dengan datang tidak tepat waktu yang mengakibatkan kinerja karyawan yang menurun. Kemampuan dan minat yang berbeda dan bertolak belakang dengan tugas yang ada sekarang memicu tidak maksimalnya kinerja yang ada, dari sisi kuantitas dan kualitas pekerjaan yang meliputi standart waktu yang digunakan masih perlu di tingkatkan lagi.

Kinerja Karyawan ialah suatu organisasi yang mengarahkan kemampuan pada karyawan dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab masing-

masing dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan yang bersangkutan secara berlaku. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk ketepatan waktu, kehadiran karyawan selama di perusahaan (Patmanegara et al., 2021). Kinerja karyawan ini sangat diperlukan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan agar mengetahui kinerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penelitian melakukan dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Naga Pasar Swalayan Cabang Bekasi Utara)”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian didalam latar belakang masalah diatas tersebut dalam suatu penelitian yang sudah dijelaskan adalah :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tujuan penelitian ini dilakukan untuk:

1. Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Mengetahui pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang didapatkan pada saat dibangku perkuliahan akan mendapatkan pengalaman, berwawasan yang luas serta membandingkan teori dengan permasalahan yang ada dilapangan dan salah satu untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan sebagai referensi yang sudah didapatkan, serta dapat memberikan informasi untuk perkembangan pada perusahaan dengan hasil tingkat kinerja karyawannya secara maksimal kemudian harinya.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan penelitian berkelanjutan oleh pihak-pihak lain yang membutuhkan dan berkepentingan dengan Sumber Daya Manusia.

1.5 Batasan Masalah

Untuk mencegah terjadinya penyimpangan dari pokok permasalahan maka perlu membatasi masalah pada penelitian ini yaitu Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Naga Pasar Swalayan Cabang Bekasi Utara) waktu penelitian yang dapat dilaksanakan pada bulan April sampai Juni 2022.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dapat dilihat sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab ini membahas tentang Latar Belakang, Rumusan Masalah Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Batasan Masalah, Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab ini dapat diuraikan tentang pengertian Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada Bab ini menjelaskan tentang Desain Penelitian, Tahapan Penelitian, Model Konseptual, Operasionalisasi Variable, Waktu dan Tempat Penelitian, Metode Pengambilan Sampel, dan Metode Analisis Data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang menguraikan Profil organisasi/perusahaan, hasil analisis data, serta pembahasan hasil penelitian yang diuraikan secara singkat dan jelas.

BAB V PENUTUP

Pada Bab ini menjelaskan tentang sebagai bab terakhir ini terdapat kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan dan implementasi manajerial.