

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah komponen paling penting dari suatu bisnis karena tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak akan berfungsi dengan baik dan tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus sangat diperhatikan. Dalam mengamati sumber daya manusia yang dimiliki tiap individu, perusahaan bisa menggunakan beberapa cara yang dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusianya.

Kinerja karyawan sendiri merujuk pada tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di dalam organisasi. Hal-hal di dalamnya terdiri dari produktivitas, kualitas kerja, kepatuhan, inisiatif, kerjasama tim, dan lain sebagainya. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan aspek-aspek tersebut untuk meningkatkan kinerja keseluruhan dalam organisasi atau perusahaan.

Perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang tinggi, maka akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dan dengan begitu akan meningkatkan keuntungan bagi Perusahaan (Lestary & Harmonis, 2017). Pendapat yang sama juga dikatakan oleh (Sadat et al., 2020) menyatakan, kinerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam suatu perusahaan, kinerja akan memberikan wujud bagaimana perilaku kerja tiap individu yang ditampilkan sebagai bentuk

prestasi kerja sesuai dengan peranan di dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan juga sebagai penentu bagaimana suatu keberhasilan serta keberlangsungan hidup suatu perusahaan.

Adapun cara-cara yang bisa dilakukan oleh perusahaan seperti pelatihan, pengembangan, penghargaan, motivasi, kompensasi yang adil, dan adanya pendisiplinan pada karyawan (Agatha, 2020). Untuk menunjang suatu kinerja yang baik, perusahaan juga bisa melihat dari peraturan-peraturan yang harus dipatuhi hingga melatih kedisiplinan kerja para karyawannya.

Disiplin kerja sendiri bisa menjadi salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan cenderung lebih produktif, tepat waktu, dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Disiplin kerja yang tinggi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan saling mendukung dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut (Beno et al., 2019) disiplin kerja merupakan rasa tanggung jawab yang harus dimiliki individu dan harus dijaga demi terciptanya semangat kerja yang berguna untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hal tersebut akan menjadi penilaian tersendiri bagi perusahaan terkait kinerja yang dilakukan karyawan. Selain itu disiplin kerja menurut (Erni et al., 2022) juga bisa diartikan sebagai perilaku yang dimunculkan dari dalam diri seseorang guna mematuhi peraturan kerja yang sudah ditentukan baik secara lisan maupun tulisan dalam suatu kelompok atau instansi.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Zesbendri dan Aryanti (2009) mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor” menghasilkan adanya pengaruh pada disiplin kerja terhadap kinerja para pegawainya, yang ditartikan jika individu memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi maka akan membuat kinerja karyawan pada suatu karyawan meningkat. Selain disiplin terhadap peraturan, contoh lain disiplin kerja juga bisa dilihat dari seberapa besar kepatuhan yang dilakukan karyawan terhadap waktu, bisa melalui jam masuk kerja, absensi keterlambatan, sampai jatah izin yang sudah diberikan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari data absensi karyawan pada tahun 2024 berikut ini:

Tabel 1.1 Absensi Karyawan pada tahun 2024 di PT. Matahari *Department Store* Cabang Mall Metropolitan Bekasi

Pegawai	Bulan	Tidak hadir	Terlambat
105	Januari	10	19
	Februari	9	13
	Maret	5	10
	April	7	12
	Mei	8	8
	Juni	6	6
	Juli	4	10
	Agustus	9	18

Sumber : PT.Matahari *Department Store* Cabang Mall Metropolitan Bekasi (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 dijelaskan bahwa masih banyak keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan selama tahun 2024, adapun tingkat kehadiran karyawan yang diharapkan perusahaan adalah 100% untuk setiap bulannya, melihat banyaknya shift waktu kerja yang diberikan oleh PT. Matahari *Department Store*

Cabang Mall Metropolitan Bekasi menimbulkan tingkat ketidakhadiran yang tinggi dan keterlambatan dalam bekerja, ini menunjukkan adanya indikasi tidak disiplinya karyawan dalam bekerja.

Faktor keterlambatan bisa juga dipengaruhi oleh lingkungan dalam perusahaan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Lingkungan yang baik atau positif akan menggiring karyawannya menjadi lebih disiplin dan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini peneliti sudah mencari tau yang terjadi pada PT Matahari *Department Store* Cabang Mall Metropolitan Bekasi, beberapa karyawan mengatakan bahwa lingkungan kerja di dalam toko tidak selalu kondusif. Seperti kurangnya fasilitas yang memadai, misalnya ruang istirahat yang nyaman. Selain itu masih adanya kesenjangan antara karyawan senior dengan karyawan baru, dan setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, serta keamanan lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan mendapatkan dorongan semangat untuk bekerja. Sesuai dengan yang dinyatakan oleh (Azahra & Putri, 2023) lingkungan kerja adalah situasi atau keadaan berupa lingkungan fisik (berhubungan dengan keamanan atau kesehatan) maupun non fisik (hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan atau bawahan) yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya untuk bekerja dan mendukung mereka agar bekerja dengan sebaik-baiknya (Yantika et al., 2018).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Dengan adanya motivasi kerja yang meningkat, maka karyawan akan terdorong untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin dan akan mempengaruhi hasil kinerjanya. Motivasi kerja menurut (Gunawan et al., 2020) sendiri terdiri dari beberapa indikator didalamnya, yaitu:

1. Kebutuhan fisik (seperti pemberian gaji, bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan lainnya).
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan (seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dan lainnya).
3. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki.
4. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok.

Di PT. Matahari *Department Store* Cabang Mall Metropolitan Bekasi masih adanya permasalahan terkait dengan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Masih kurangnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi, masih adanya rasa kurang kepemilikan terhadap perusahaan seperti: adanya karyawan baru yang cepat mengambil keputusan untuk *resign*, kurangnya kebutuhan akan diterima dalam kelompok bagi karyawan baru. Jika semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula hasil kinerja yang dapat dihasilkan (Ramadhan. K, 2018). Selain itu menurut (Ramiaji, 2024), motivasi adalah pemberian arah untuk menggerakkan gairah seseorang agar mau untuk bekerjasama dalam tim, bekerja secara efektif, dan

terintegrasi dengan berbagai upaya untuk memunculkan kinerja karyawan yang baik.

Dalam melakukan usaha meningkatkan kinerja karyawan, PT. Matahari *Department Store* Cabang Mall Metropolitan Bekasi telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan kinerja kepada seluruh karyawannya.

PT. Matahari *Department Store* adalah perusahaan ritel terkemuka di Indonesia yang menyediakan perlengkapan pakaian, aksesoris, produk-produk kecantikan dan rumah tangga, PT. Matahari *Department Store* cabang Mall metropolitan berlokasi Jl. KH. Noer Ali, Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan., Kota Bekasi, Jawa Barat. Gerai ini membuka toko pertamanya pada tahun 1972 yang terletak di Jakarta. Visi perusahaan ini menjadi peritel pilihan utama di Indonesia, sedangkan Misi PT. Matahari *Department Store* secara konsisten menyediakan beragam produk *fashion* yang tepat dan layanan terbaik untuk meningkatkan kualitas hidup konsumen.

Berdasarkan hasil *miniresearch* yang sudah dilakukan sebelumnya. Terdapat beberapa masalah yang terjadi pada PT Matahari *Department Store* Cabang Mall Metropolitan Bekasi. Hal ini menyangkut tentang kedisiplinan waktu yang kurang oleh karyawan, keadaan lingkungan dimana terdapat perbedaan grup antara senior dengan junior, hingga adanya motivasi yang menurun. Sehingga hal itu bisa menjadi penghambat bagi perusahaan dikarenakan faktor-faktor tersebut bisa menurunkan kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, kemudian dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin, Lingkungan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Matahari *Department Store* Cabang Mall Metropolitan Bekasi”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengidentifikasi beberapa permasalahan yang ada, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Department Store* Cabang Mall Metropolitan Bekasi?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Department Store* Cabang Mall Metropolitan Bekasi?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Department Store* Cabang Mall Metropolitan Bekasi?
4. Apakah Disiplin, Lingkungan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Department Store* Cabang Mall Metropolitan Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beberapa hal, diantara lain:

1. Untuk mengetahui disiplin kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Matahari *Department Store* Cabang Mall Metropolitan Bekasi
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja yang baik atau positif akan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Matahari *Department Store* Cabang Mall Metropolitan Bekasi
3. Untuk mengetahui motivasi kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Matahari *Department Store* Cabang Mall Metropolitan Bekasi
4. Untuk mengetahui disiplin kerja, lingkungan kerja, serta motivasi kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Matahari *Department Store* Cabang Mall Metropolitan Bekasi

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini akan memberikan wawasan tambahan serta pendalaman teori mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Masyarakat

Penelitian ini akan memberikan gambaran yang lebih luas dan terkini serta pengetahuan tambahan mengenai disiplin, lingkungan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sekaligus akan memberikan data mengenai fenomena yang terjadi pada karyawan di sebuah Perusahaan.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bisa menjadi bahan evaluasi sehingga memunculkan perkembangan terbaru terhadap kinerja karyawan selanjutnya dan menyangkut keberhasilan tujuan daripada Perusahaan itu sendiri.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Berisi uraian hal – hal yang melatar belakangi alasan penulis mengambil tema mengenai pengaruh disiplin, lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Matahari *Department store* cabang mall metropolitan , selain itu penulis menguraikan tujuan serta manfaat dan penelitian ini.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Memaparkan mengenai teori – teori yang berkaitan dengan tema skripsi yang di angkat, selain itu juga menampilkan penelitian – penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi mengenai penjelasan atau variabel (devinisi operasional variabel), penjelasan mengenai jenis data dan dari mana sumber data di dapatkan, mengenai metode pengumpulan data dan bagaimana metode yang digunakan untuk menganalisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan berisi mengenai hasil pengujian yang kemudian dapat diinterpretasikan dalam suatu kalimat perubahan hasil.

BAB V PENUTUP

Penutup terdiri dari kesimplan pada pembahasan atau interpretasi hasil, keterbatasan penelitian, dan saran terhadap pihak – pihak yang terkait dan harapan untuk penelitian dimasa yang akan datang.