

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, sumber daya manusia sangat penting untuk menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang efektif tentu perusahaan akan dapat mencapai suatu tujuan yang dicapai. Industri retail yang berkembang pesat di Indonesia saat ini tentu telah memiliki banyak sumber daya manusia yang sangat efisien dalam menjalankan pekerjaannya.

Karyawan harus selalu berinovasi agar dapat menghadapi tantangan kerja yang akan terjadi, maka dari itu dibutuhkan kinerja karyawan yang adaptif, proaktif serta konsisten dalam menjalankan suatu pekerjaannya. Potensi sumber daya manusia di suatu perusahaan dalam menjalankan sistem operasi pada dasarnya bertindak sebagai bentuk modal dan sangat penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dari suatu peluang yang memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan tertentu (Iswandi, 2021). Oleh karena itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia semaksimal mungkin. Kualitas sumber daya manusia menjadi faktor prioritas dalam mencapai fokus kejayaan perusahaan karena dengan sumber daya manusia yang efektif mampu melaksanakan untuk merancang dan memproyeksikan persiapan yang harus dilakukan untuk perusahaan agar tetap unggul dan berhasil dengan perusahaan lain.

Dalam berbagai suatu situasi beberapa orang mempunyai ketahanan yang kuat dalam menghadapi stres sehingga memungkinkan mereka untuk mengatasi stres tersebut. Namun tidak banyak orang yang mempunyai stamina untuk menghadapi tingkat stres yang rendah, Jika hal ini terjadi maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan signifikan. Sebaliknya pada saat stres kerja, karyawan mengalami tekanan untuk memanfaatkan seluruh kemampuannya secara optimal dalam menyelesaikan tugasnya, ini adalah aspek negatif (Nyoman et al., 2022).

Stres kerja adalah suatu keadaan di mana pikiran dan emosi seseorang terpengaruh sehingga mengurangi kemampuannya dalam menghadapi lingkungannya kerjanya. Stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika seorang karyawan menghadapi pekerjaan yang berlebihan serta tidak nyamannya terhadap lingkungan kerja akan membuat stres pada karyawan disuatu perusahaan sehingga kinerja yang dihasilkan akan sangat menurun, sebaliknya jika terdapatnya dorongan terhadap atasan dan pekerja yang sesuai maka seorang karyawan tidak akan mengalami stres.

Apabila stres kerja diatasi dengan efektif maka kinerja karyawan dapat meningkat, namun jika tidak ditangani dengan baik dapat menimbulkan masalah yang menantang bagi perusahaan. Stres merupakan reaksi alami pada manusia dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari, dengan kesibukan dan beban kerja yang semakin meningkat. Stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, cemas atau khawatir (Sulastri & Onsardi, 2020).

Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga menjadi komponen penting untuk menunjang kredibilitas perusahaan. Motivasi biasanya berasal dari dorongan, baik dari dalam maupun luar, yang membuat seseorang lebih termotivasi untuk mengubah perilaku atau melakukan aktivitas lebih dari sebelumnya. Tujuan motivasi secara keseluruhan adalah untuk merangsang individu melakukan tindakan guna memenuhi suatu kebutuhan (Fitria, 2020).

Dengan motivasi kerja karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya karena merasa di hargai dan didukung penuh selama proses bekerja di lingkungan pekerjaan yang sehat. Motivasi dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap energi gairah seseorang. Motivasi dapat dibentuk dengan ingin mencapai tujuan yang diinginkan sehingga menimbulkan rasa semangat untuk memperjuangkan tujuan tersebut semakin besar juga motivasi ingin meraihnya.

Motivasi berarti seseorang bersedia membiarkan seseorang bekerja. Banyaknya orang yang bekerja untuk satu tujuan, yaitu mencapai tujuan yang ingin dicapainya. (Agustin et al., 2023). Motivasi mempunyai arti adanya faktor perangsang yang menimbulkan semangat kerja seseorang, sehingga membuatnya mau bekerja sama, bekerja dengan efisien dan memadukan segala upayanya untuk mencapai tujuan.

Disiplin yang kuat dalam bekerja menciptakan rasa tanggung jawab. Tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya ditandai dengan disiplin kerja yang baik. Hal ini mengedepankan nilai-nilai moral dan mencapai tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat di tempat kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang

sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan sikap dan perilaku untuk menjalankan dan mengikuti semua peraturan yang terdapat di sebuah perusahaan untuk memastikan kinerja yang efektif dan efisien.

Menurut (Wijaya et al., 2024) Disiplin kerja merupakan bagian penting dari perilaku karyawan, dimana kesadaran untuk mematuhi peraturan perusahaan sangat penting. Diperlukan pedoman yang jelas dan dapat dipatuhi oleh seluruh karyawan sebagai pedoman dalam menciptakan lingkungan kerja yang fungsional. Karyawan yang tidak menerapkan disiplin kepada dirinya sendiri tentu akan menjadi dampak buruk bagi pengembangan karirnya, karena secara tidak langsung dapat membuat reputasi perusahaan tempat dia bekerja menurun.

Disiplin kerja mengacu pada kemampuan individu untuk secara teratur dan konsisten bekerja dengan tekun dan bertindak sesuai aturan yang berlaku, tanpa melakukan pelanggaran. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja akan memanfaatkan waktu kerjanya secara optimal. Semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka kualitas dan kuantitas pekerjaannya akan semakin meningkat. Disiplin kerja merujuk pada kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial.

Disiplin kerja mengacu pada kesadaran dan kemauan karyawan untuk menaati segala aturan dan norma sosial yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja mengarahkan pada kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial. Disiplin kerja mengacu pada kesadaran dan kemauan karyawan untuk menaati segala aturan dan norma sosial yang ada dalam organisasi atau perusahaan (Handayani & Retno, 2024).

Pada sebuah perusahaan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat vital untuk di dalam sebuah perusahaan dengan meningkatkan kinerjanya, seorang karyawan akan lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh stres kerja dimana stres kerja memainkan peran penting dalam kinerja karyawan. (Ayunasrah & Diana, 2021) menyatakan kinerja mengacu pada hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, berdasarkan tugas dan fungsinya, yang berarti dapat mencapai tujuan organisasi.

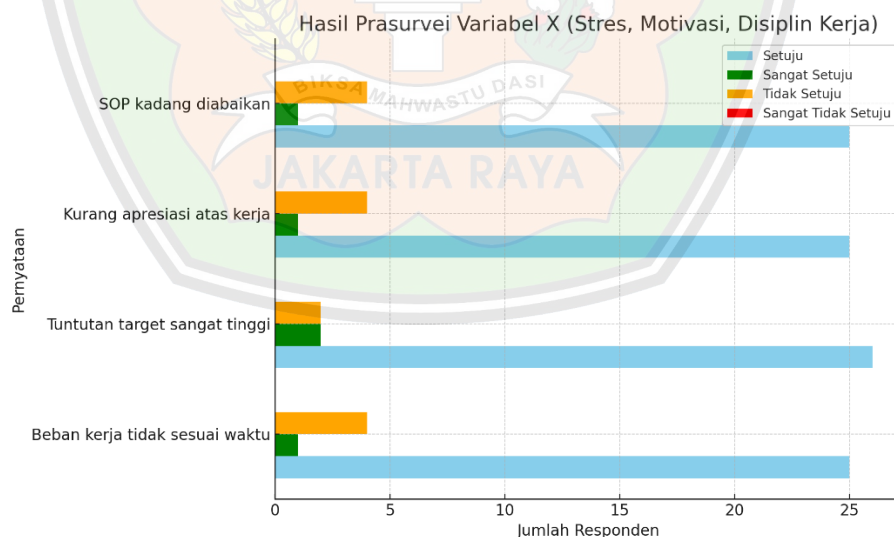
Kinerja yang efektif yang dilakukan oleh karyawan Indomaret untuk tetap menjaga kualitas dan pelayanannya terhadap konsumen. Berdasarkan penelitian (Nur Adinda et al., 2023) kinerja karyawan bersifat pribadi karena setiap orang melakukan sesuatu yang berbeda. Karyawan mampu melaksanakan tugasnya pada berbagai tingkat kompetensi. Setiap tindakan dilakukan untuk mengoptimalkan pembangunan. Perusahaan mewakili hasil atau prestasi karyawannya. Dalam hal ini, perusahaan harus dapat memantau kinerja setiap karyawannya, terlepas apakah karyawan tersebut dapat menjalankan tugasnya atau tidak.

Pelayanan selalu ditingkatkan oleh karyawan Indomaret kecamatan Setu agar selalu memberikan pelayanan terbaik terhadap konsumen. Indomaret atau PT Indomarco Prismaatama merupakan minimarket terbesar yang ada di Indonesia dimiliki oleh Antoni Salim yang menyediakan berbagai macam kebutuhan sehari-hari masyarakat dibawah naungan PT Indomarco Prismaatama. Indomaret telah memiliki 22.464 gerai di Indonesia hingga bulan juni tahun 2024. Setelah memahami pengetahuan dan keterampilan nasional dalam mendirikan jaringan ritel

skala besar, manajemen bertujuan menjadikan Indomaret sebagai aset yang berharga.

Hal ini tidak lepas dari kenyataan bahwa seluruh pemikiran dan kegiatan Perseroan sepenuhnya berada di tangan putra dan putri Indonesia. Indomaret berencana membagi aset nasionalnya kepada masyarakat Indonesia melalui bisnis waralaba sambil bersaing di pasar global dengan mempunyai visi yaitu “Menjadi aset nasional dalam bentuk jaringan ritel waralaba yang unggul dalam persaingan global” dan misi “Melayani serta memberi solusi bagi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan produk maupun jasa dengan mudah dan hemat”. Oleh karena itu, Indomaret telah memiliki Pelayanan yang ramah serta harga terjangkau sehingga diminati oleh semua orang dengan aspek yang dimiliki.

Grafik 1.1 Prasurvei Karyawan Indomaret Kecamatan Setu Bekasi



Sumber: Pra Survei, 2024

Berdasarkan hasil pra-survei yang melibatkan 30 responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan indomaret kecamatan Setu Bekasi untuk

mengidentifikasi fenomena stres kerja yang dialami oleh para karyawan merasakan stres kerja yang signifikan dari pimpinan dikarenakan capaian target yang berlebih setiap minggunya, sehingga karyawan harus bekerja lebih maksimal atas target yang selalu meningkat. Fenomena motivasi kerja yang signifikan masih banyaknya karyawan yang kurangnya penghargaan dari pimpinan sehingga mereka merasa kurang di hargai selama bekerja, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja menurun. Karena mereka sudah bekerja larut tetapi tidak ada dukungan yang didapat dari atasan.

Diketahui juga bahwa Seiring target yang selalu meningkat sehingga menyebabkan karyawan indomaret tidak konsisten terhadap target yang dicapai, banyak karyawan yang tidak menentu total target yang telah dicapainya akibatnya menyebabkan karyawan bertindak tidak menjalankan SOP Transaksi dan pengelolaan stok dalam bekerja.

Penelitian ini mempunyai perbedaan yang sangat signifikan dengan penelitian terdahulu seperti permasalahan, objek tempat, populasi dan sampel. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Iswandi, 2021) memiliki permasalahan menentukan pengelolaan manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan dan dampak terhadap upaya meningkatkan kinerja serta motivasi karyawan. Dimana memiliki perbedaan yang sangat signifikan terhadap permasalahan yang ada dengan penelitian sekarang.

Perbedaan signifikan dari penelitian terdahulu terdapat pada penelitian

(Nyoman et al., 2022) melakukan objek penelitian PT Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung, dimana memiliki perbedaan dengan objek penelitian yang dilakukan penelitian sekarang yang dilakukan di Indomaret dari 3 desa kecamatan Setu. Seperti penelitian terdahulu berikutnya yang dilakukan oleh (Agustin et al., 2023) memiliki populasi sebanyak 2.909 pegawai dengan sampel 207 responden menggunakan teknik sampel random sampling, sedangkan penelitian yang sekarang memiliki populasi sebanyak 30 karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Aspek-aspek inilah yang menjadi pembeda antarapenelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yang peneliti simpulkan.

Berdasarkan fenomena yang telah dibahas diatas menandakan kurang efektif dan efisennya stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Indomaret kecamatan Setu. Maka dari itu peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Indomaret Kecamatan Setu”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di IndomaretKecamatan Setu Bekasi ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Indomaret Kecamatan Setu Bekasi?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di

Indomaret Kecamatan Setu Bekasi?

4. Apakah Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Indomaret Kecamatan Setu Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Indomaret Kecamatan Setu Bekasi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Indomaret Kecamatan Setu Bekasi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Indomaret Kecamatan Setu Bekasi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Indomaret Kecamatan Setu Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini akan menghasilkan manfaat penting sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Agar hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran lebih dalam mengenai stres kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai, sehingga dapat dibandingkan satu sama lain dan ilmu yang diperoleh selama

perkuliahan dapat diterapkan pada kenyataan dalam praktek.

2. Bagi Universitas

Memberikan beberapa pengetahuan kepada pihak lain untuk dapat melanjutkan pengembangan penelitian dan dapat menambahkan kepustakaan sebagai sarana informasi bahan yang dapat diperbandingkan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya Fakultas Ekonomi Bisnis pada khususnya program studi Manajemen.

3. Bagi Indomaret

Memberikan kesimpulan dan saran sehingga dapat dimanfaatkan dan dipergunakan untuk meningkatkan perkembangan perusahaan dalam stres kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Peneliti memfokuskan topik permasalahan untuk menetapkan batasan yang jelas dan menghindari pembahasan yang tidak berhubungan dengan pokok permasalahan:

1. Sampel yang digunakan merupakan karyawan di Indomaret dari 11 Desa Kecamatan Setu Bekasi.
2. Objek yang dilakukan peneliti yaitu pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Indomaret Kecamatan Setu Bekasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistem penulisan terstruktur untuk melengkapi penelitian dan memudahkan pengorganisasian penulisan, sehingga dapat memberikan gambaran rinci tentang sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini memberikan pendahuluan umum penulisan penelitian ini, dengan melihat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat, keterbatasan, dan sistem penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Bab ini mengulas literatur-literatur yang menjadi dasar topik penelitian, mengenai pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, memberikan model konseptual hipotetis yang menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang diteliti.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode desain penelitian, tahapannya, jenis data, teknik pengumpulan dan analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan Gambaran umum perusahaan, Deskripsi Data Penelitian, Hasil Uji Instrumen, Hasil Uji Asumsi Klasik dan Hasil Uji Hipotesis serta Pembahasan Hasil Penelitian.

BAB V: PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.