

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dinilai berpengaruh bagi setiap perusahaan. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh SDM dengan kemampuan serta potensi untuk menjalankan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Pada saat yang sama, di Indonesia banyak bermunculan perusahaan-perusahaan dengan bermacam usaha, dan bisnis perusahaan-perusahaan tersebut secara langsung menggunakan sumber daya manusia. SDM merupakan aset utama yang mempengaruhi kemajuan dan hidup perusahaan, sebagai satu dari sumber daya terpenting perusahaan, manusia memerlukan pengelolaan yang baik dan terencana. Menurut Hasibuan (2006), SDM adalah ilmu atau seni dalam menjalankan hubungan sertaperan karyawan agar efektif untuk mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai hingga masyarakat. Oleh sebab itu, perusahaan harus memikirkan cara dalam melakukan peningkatan pada kinerja karyawan, yang mana hal ini dapat memudahkan perusahaan mencapai misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Pada dasarnya di era globalisasi peran SDM sangat berpotensi dan diharapkan bisa menghadapi persaingan antar competitor di era yang modern saat ini. Seiring dengan melajunya perkembangan dan kecanggihan teknologi diharapkan sumber daya manusia mampu menghadapi persaingan serta beradaptasi dan bisa menetralsir dampak-dampak buruk yang kemungkinan

akan terjadi di perusahaan. maka dari itu, dengan adanya SDM yang unggul hal ini akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan. Peranan sumber daya manusia akan menjadi penentu suatu kejayaan atau kekalahan organisasi dalam upaya mencapai mimpi dan tujuan yang telah ditetapkan (Husaini, 2017).

Kesuksesan setiap perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja SDM di dalamnya. keberhasilan seorang karyawan dalam bekerja dapat diukur melalui sistem penilaian kinerja. Karena dengan adanya system penilaian kerja tersebut perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan dengan tepat terkait penempatan posisi pekerjaan yang diberikan serta untuk menilai potensi dalam diri karyawan sehingga dapat memudahkan perencanaan perkembangan karir selanjutnya. Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa kinerja ialah hasil kualitas serta jumlah dari kerja yang dilakukan oleh pegawai ketika mereka menyelesaikan tugasnya berlandaskan tupoksi dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Merujuk pada Hasibuan (2018), kinerja ialah hasil kerja yang dijalankan selama menjalankan pekerjaan dan tugas. Maka dari itu, kinerja dianggap begitu penting bagi perusahaan dan karyawan, serta dapat mengubah sumber daya manusia menjadi karyawan yang terencana, berorientasi, efektif, dan efisien. Kinerja karyawan ditentukan oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan tenaga kerja atau lingkungan dalam perusahaan. Ketika SDM dapat menghasilkan kinerja yang baik serta berkualitas, mereka harus mempertimbangkan sejumlah aspek penting, diantaranya motivasi, disiplin kerja, serta lingkungan kerja.

Merujuk pada Handoko (2017) motivasi adalah keadaan diri individu dalam menjalankan aktivitas tertentu dalam meraih tujuan. Pada dasarnya setiap perusahaan pasti mengharapkan adanya peningkatan kinerja dari karyawannya. Kurangnya perhatian atau motivasi dapat mempengaruhi lancarnya kinerja karyawan yang dibebankan kepadanya, oleh sebab itu, maka perusahaan harus memberikan dorongan motivasi seperti memberikan rasa semangat kepada keseluruhan karyawannya agar seluruh karyawan dapat meraih prestasi kerja

Aspek lain yang berdampak pada kinerja karyawan yakni disiplin kerja. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pendidikan bagi karyawan untuk menegakkan peraturan perusahaan. Siagian (2012) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen yang mendorong seluruh pegawai untuk memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan tersebut. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa disiplin adalah kemauan seseorang dengan penuh kesadaran dalam mengikuti segala regulasi dalam perusahaan serta ketentuan yang berlaku. Disiplin merupakan bentuk kepatuhan terhadap aturan yang berlaku, jadi disiplin pegawai adalah perilaku pegawai untuk menghormati kesepakatan peraturan operasional perusahaan.

Selain motivasi dan disiplin kerja, lingkungan kerja juga merupakan aspek yang perlu diperhatikan. Sumadi (1993) lingkungan kerja ialah situasi eksternal karyawan yang dapat menunjang produktifitas kerja baik dari segi fisik atau non fisik yang menghadirkan kesan bahagia, damai serta rasa betah dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Nawawi (2003) lingkungan kerja ialah kondisi kawasan kerja yang ada di organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya,

jika kawasan kerja tercipta secara kondusif maka akan membuat karyawan merasakan rasa nyaman dan menyenangkan yang menjadikan karyawan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Disamping itu, melalui lingkungan kerja yang baik akan menekan rasa bosan dan lelah disaat karyawan melakukan pekerjaan. Dengan demikian, perusahaan penting untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja pegawai dala menjalankan tugasnya.

Kinerja karyawan menjadi hal penting untuk di perhatikan, Faktor yang menentukan baik tidaknya sebuah perusahaan itu tergantung dari kinerja karyawan. Tingkat kinerja karyawan yang baik pada perusahaan akan menjadi faktor utama kelancaran proses operasional perusahaan tersebut. Salah satu perusahaan yang sangat memperhatikan kinerja karyawan yakni Swalayan Surya Mandiri Mlarak Ponorogo yang berlokasi di Siwalan Mlarak Ponorogo Jawa Timur 63472, yang merupakan sebuah bisnis retail yang menyediakan grosir dan eceran serta menjual berbagai kebutuhan sehari hari.

Berdasarkan observasi awal peneliti pada Surya Mandiri Mlarak Ponorogo ditemukan kendala atau permasalahan yang timbul yaitu kurangnya dukungan dan kepedulian antara atasan terhadap karyawannya, karena kurangnya motivasi dari atasan atau motivasi yang diberikan atasan kurang tersampaikan dengan baik sehingga kinerja karyawan dalam perusahaan kurang maksimal, masih sering ditemui karyawan yang bermalas-malasan, jika terjadi kesalahan berkerja karyawan kurang inisiatif untuk memperbaikinya. Jika dilihat dari segi kedisiplinan dalam bekerja, masih ditemui karyawan yang

memiliki kesadaran kedisiplinan yang rendah dalam mentaati serta mematuhi peraturan yang ada pada perusahaan tersebut seperti contoh dimana ditemukannya beberapa karyawan yang datang terlambat. Selain itu lingkungan kerja yang ada pada Swalayan Surya Mandiri Mlarak Ponorogo perlu ditata dengan baik agar ruang gerak karyawan tidak terbatas sehingga karyawan merasa nyaman dalam bergerak agar tidak menimbulkan kejenuhan dalam bekerja yang mengakibatkan kinerja karyawan terganggu.

Hasil riset oleh Muhammad Ekhsan (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menyatakan hasil motivasi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain menurut Yuliyah (2019) yakni Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado menyatakan hasil bahwa stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terdapat pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian menurut Vida (2020) secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Merujuk pada fenomena tersebut, peneliti memiliki ketertarikan untuk mengadakan penelitian yang mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Surya Mandiri Mlarak Ponorogo.”**

1.2 Perumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang, berikut sejumlah rumusan masalah penelitian yaitu:

- a. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Surya Mandiri Mlarak Ponorogo?
- b. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Surya Mandiri Mlarak Ponorogo?
- c. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Surya Mandiri Mlarak Ponorogo?
- d. Apakah Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Surya Mandiri Mlarak Ponorogo?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian :

Merujuk pada permasalahan, berikut tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Surya Mandiri Mlarak Ponorogo.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Surya Mandiri Mlarak Ponorogo.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Surya Mandiri Mlarak Ponorogo.

4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerjabkaryawan pada Swalayan Surya Mandiri Mlarak Ponorogo.

Manfaat Penelitian :

Hasil penelitian diharapkan bisa menghadirkan banyak manfaat dari berbagai belah pihak, utamanya antara lain :

- a. Bagi Peneliti

memperluas wawasan dan penerapan terhadap teori-teori yang didapatkan selama berada di masa kuliah.

- b. Bagi Akademis

Mampu menambah ilmu pengetahuan dan sebagai landasan dan referensi untuk riset berikutnya.

- c. Bagi Perusahaan

Menghadirkan informasi bagi perusahaan serta menjadi sumber rujukan dalam membuta kebijakan pengelolaan sumber daya manusia perusahaan khususnya terkait kebijakan peningkatan kinerja karyawan.

- d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi dan juga komparasi serta pengembangan untuk melakukan penelitian berikutnya.