

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Tingkat persaingan perusahaan pada era globalisasi saat ini semakin kompetitif, sehingga kondisi ini memicu perusahaan untuk bisa beradaptasi, bersaing, dan mengembangkan perusahaan agar memiliki kekuatan dan daya saing yang tinggi. Selain itu segala bentuk manajemen kerja perlu dievaluasi secara mendalam dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Segala aspek yang menunjang keberhasilan perlu diperhatikan. Suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat digerakkan oleh sekelompok orang yang memiliki peran sebagai pelaku pencapai tujuan perusahaan. Sekelompok orang dalam perusahaan tersebut disebut sebagai sumber daya manusia perusahaan. Upaya dari sumber daya manusia dalam organisasi dapat menentukan kesuksesan dari perusahaan yang dijalankan.

Manajemen yang dijalankan oleh perusahaan akan mempengaruhi tingkat kelangsungan hidup dari perusahaan tersebut, sehingga perlu diketahui seberapa penting manajemen sumber daya manusia yang baik/tepat untuk perusahaan. Wilson Bangun (2012) mengatakan peran sumber daya manusia dapat berupa pengambilan keputusan yang tepat, maka dari itu perlu diperhatikan agar kinerja dapat dilakukan dengan maksimal.

Pencapaian tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah ditentukan. Pencapaian tujuan perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja dari karyawan. Upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut tergantung pada faktor mana yang paling dominan di perusahaan yang bersangkutan.

Bisnis dibidang ritel merupakan bisnis yang masih bertahan didunia perdagangan. Masyarakat sekarang berpindah haluan dari berbelanja di pasar tradisional dan berpindah ke pasar modern yang dianggap lebih efektif . Tidak hanya dikota-kota besar, dikota kecil seperti Ponorogopun bisnis ini berkembang dengan pesat. Persainganpun tidak dapat dihindari oleh pihak-pihak yang terkait. Hal ini dapat terlihat dari banyaknya bisnis ritel yang ada. Sebagai contoh Alfamart dan Indomart yang sudah memiliki nama besar dimasyarakat. Namun selain itu, terdapat bisnis ritel lainnya yang menampakkan perkembangan pesat. Salah satunya adalah Swalayan Surya.

Swalayan Surya merupakan gerai swalayan yang memiliki banyak cabang di daerah Ponorogo, selain itu Swalayan Surya juga mendapatkan kepercayaan dari para *costumernya*. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya orang yang menjadi konsumen, pelanggan, dan mitra kerja di daerah Ponorogo. Berbeda dengan Swalayan-swalayan lain yang ada di Ponorogo, Swalayan Surya memiliki motto “*Ramah, Murah dan Islami*”. Oleh karena itu tidak heran lagi jika semua karyawannya berpakaian sopan terutama pada semua karyawan perempuan mengenakan hijab. Hal tersebut memberikan

kesan berbeda dari swalayan-swalayan lain yang ada di Ponorogo. Semakin ketatnya persaingan bisnis ritel di Ponorogo, Swalayan Surya harus memperhatikan masalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawannya sehingga karyawan mampu bersaing secara kompetitif untuk meningkatkan daya saing dan mengembangkan Swalayan Surya. Hal ini sesuai dengan pandangan dari Vaitzal Rivai (Mulyadi, 2015, h. 3) yang mengemukakan alasan utama perbaikan kualitas SDM sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan bagian SDM Swalayan Surya, mengatakan bahwa kinerja karyawan pada Swalayan Surya kurang optimal, sehingga perlu ditingkatkan lagi agar mampu bertahan menghadapi persaingan. Cara meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor internal atau eksternal perusahaan. Salah satunya yaitu dengan memperhatikan hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Faktor pertama yang diduga berpengaruh terhadap kinerja adalah disiplin kerja. Mangkunegara (2013, h. 03) menyebutkan kedisiplinan merupakan fungsi operatif dalam manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan karyawan sangat penting bagi kelancaran aktivitas kerja karyawan dan tujuan perusahaan sulit terwujud apabila tidak adanya rasa disiplin kerja yang baik. Berkaitan dengan disiplin kerja, karyawan Swalayan Surya masih melakukan beberapa pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Beberapa pelanggaran yang dilakukan diantaranya adalah

menggunakan HP/Gadget ketika bekerja, melakukan pelanggaran ringan, dan terdapat karyawan yang tidak mematuhi peraturan kedisiplinan dalam berpakaian, yaitu tidak diperbolehkan memakai celana pencil karena Swalayan Surya merupakan Swalayan yang bermottokan Islami.

Faktor yang kedua yaitu lingkungan kerja fisik. Berdasarkan hasil observasi, lingkungan kerja secara fisik di Swalayan Surya Juanda belum sepenuhnya mendukung. Hal ini berkaitan dengan sarana dan prasarana yang seharusnya mendukung aktivitas kerja dan memberikan rasa nyaman ketika bekerja, yaitu berkaitan dengan pendingin ruangan dan penerangan ruangan yang ada. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Umi Farida (2016, h. 10) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan kinerja semaksimal mungkin kepada perusahaan.

Faktor ketiga adalah kepribadian karyawan. Kepribadian merupakan salah satu faktor penting bagi suatu organisasi dalam melihat kinerja dari karyawannya karena kepribadian akan menentukan hasil kerjanya. Kepribadian setiap karyawan yang berbeda-beda tercermin pada sikap dan perilakunya ketika bekerja. Sikap dan perilaku yang positif dapat memperlancar pekerjaan mereka. Peran dari karyawan sendiri tidak bisa diabaikan karena mereka terlibat dalam proses pengembangan perusahaan dan dengan memperhatikan faktor ini, perusahaan akan lebih mudah menjaga konsistensi kinerja dalam menjalankan aktivitas. Pada dasarnya, kepribadian

karyawan dapat dilihat dari cara karyawan tersebut berinteraksi satu sama lain, entah terhadap atasan, sesama rekan kerja maupun para konsumen. Namun, pada kenyataannya karyawan Swalayan Surya masih banyak melakukan kesalahan karena kurang memiliki sikap berhati-hati dalam menjalankan tugas serta kurang bisa menahan emosi mereka.

Atas dasar uraian permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut kedalam penelitian. Sehingga judul yang ditarik adalah *“Pengaruh Kepribadian Karyawan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Swalayan Surya Jalan Juanda Ponorogo”*.

## **1.2 Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Rumusan Masalah**

1. Apakah variabel kepribadian karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Swalayan Surya Jalan Juanda Ponorogo?
2. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Swalayan Surya Jalan Juanda Ponorogo?
3. Apakah variabel lingkungan kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Swalayan Surya Jalan Juanda Ponorogo?
4. Apakah variabel kepribadian karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja Fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Swalayan Surya Jalan Juanda Ponorogo.

### 1.2.2 Batasan Masalah

Peneliti tidak meneliti seluruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi hanya sebatas masalah kepribadian, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik yang ada di Swalayan Surya Jalan Juanda Ponorogo.

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh kepribadian karyawan terhadap kinerja karyawan Swalayan Surya Jalan Juanda Ponorogo.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Swalayan Surya Jalan Juanda Ponorogo.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Swalayan Surya Jalan Juanda Ponorogo.
4. Mengetahui pengaruh kepribadian karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan Swalayan Surya Jalan Juanda Ponorogo.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

#### 1. Bagi Swalayan

Pada masa mendatang, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan dan masukan untuk pihak Swalayan Surya terhadap Pengaruh Kepribadian Karyawan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Swalayan Surya.

#### 2. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini merupakan pengaplikasian teori-teori/ ilmu pengetahuan di bidang manajemen yang didapatkan ketika perkuliahan.

#### 3. Bagi Pihak Lain/ Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi atau bahan kajian penelitian selanjutnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

#### 4. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan bahan pustaka dan sebagai koleksi tambahan di perpustakaan.