

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam dunia bisnis yang luas saat ini untuk dapat menembus pasaran semakin hari semakin ketat, hal ini disebabkan adanya era globalisasi dan perkembangan dunia modern yang terus maju dan mengampu perubahan. Hampir semua jenis perusahaan mengalami persaingan pasar yang ketat salah satunya bisnis ritel. Dengan adanya persaingan disini maka perusahaan dituntut untuk selalu memperhatikan keinginan serta kebutuhan konsumen dengan cara memberikan pelayanan yang lebih memuaskan dari pada yang dilakukan pesaing.

Masuknya perusahaan asing ke dalam bisnis ritel menunjukkan bahwa bisnis ini memang menguntungkan. Meskipun disini lain bisa menjadi persaingan antara bisnis lokal namun orang-orang masih membutuhkan pasar modern ritel ini. Perusahaan ritel atau pengecer merupakan sistem pemasaran produk yang mana transaksi penjualannya langsung ditujukan ke konsumen. Salah satu bisnis ritel yang keberadaannya sangat menunjang dalam memenuhi kebutuhan masyarakat adalah Prima Freshmart. Prima Freshmart termasuk kedalam golongan minimarket yang berfokus dalam menyediakan produk ayam segar, ayam beku, telur dan produk olahan makanan berbahan dasar ayam seperti nugget dan sosis serta kebutuhan penunjang dapur lainnya.

Dalam usaha ritel strategi yang dapat harus dipersiapkan agar usaha yang dijalankannya berhasil dengan baik dan berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuannya, Prima Freshmart memiliki standarisasi dalam menilai kinerja karyawan, yaitu kemampuan karyawan untuk memahami etika dalam menjalankan tugasnya, bersikap dan berperilaku sesuai dengan tuntutan sebagai karyawan Prima Freshmart. Karyawan harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik kemudian berpenampilan dengan menggunakan pakaian kerja dan atribut yang telah disepakati oleh karyawan dan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, itu sendiri adalah untuk dapat mengembangkan serta dapat menunjang agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan dan dapat menghasilkan profit yang maksimal. Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan. Keberhasilan yang diperoleh dari perusahaan tidak lain adalah hasil dari kinerja karyawan yang optimal dalam bekerja.

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, cenderung senang menghadapi tantangan, kreatif, inovatif, bertanggungjawab, tidak mudah putus asa, serta selalu membutuhkan motivasi dan mengembangkan keahlian dalam rangka menyesuaikan diri agar mengalami perubahan lebih baik dalam karirnya. Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan

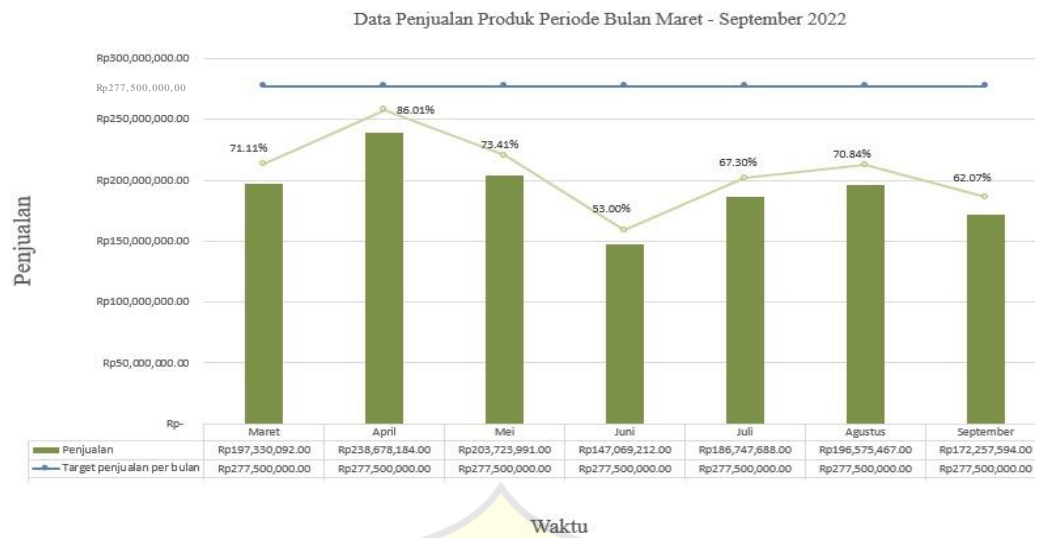
perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor diantaranya adalah Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi. Lingkungan kerja karyawan adalah keadaan disekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam perusahaan yang berdampak terhadap kinerja karyawan. Karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, dapat membuat karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Busro (2018:301) lingkungan kerja adalah wahana dalam organisasi, lingkungan fisik, lingkungan sosial maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal, salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan dengan menerapkan disiplin kerja. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan disiplin dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga pelanggaran dapat dicegah dan bisa meningkatkan pekerjaan. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Berdasarkan penilaian kinerja karyawan dari berbagai sumber perusahaan juga memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja diperusahaan.

Selanjutnya motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat memicu seseorang untuk memiliki kinerja yang baik, karena dalam diri seseorang terdapat kebutuhan akan berprestasi sehingga seseorang akan berusaha memiliki kebutuhan tersebut. Menurut Busro (2018:63) Motivasi adalah penggerak seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dalam memenuhi kebutuhannya, salah satunya yaitu kebutuhan tinggi dalam pekerjaannya yang dikerjaakan.

Berdasarkan fenomena maka penulis melakukan wawancara dengan HRD. Dari hasil wawancara tersebut menyatakan bahwa kinerja karyawan masih rendah, artinya karyawan belum dapat melaksanakan tugas dengan baik hal ini dapat dilihat dari jumlah penjualan produk belum mencapai target perusahaan. Lingkungan kerja yang memadai kepada karyawan pun dapat menciptakan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan mengalami penurunan karena kurangnya dorongan semangat selama bekerja serta kerjasama karyawan dengan karyawan lain yang belum dilakukan secara maksimal sehingga terhambatnya pekerjaan yang menjadi tanggungjawab masing – masing karyawan. Dengan demikian, diperlukan pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang sesuai dan tepat dalam organisasi. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat di kuat kan dengan data penjualan produk yang dijelaskan pada gambar 1.1 sebagai berikut :

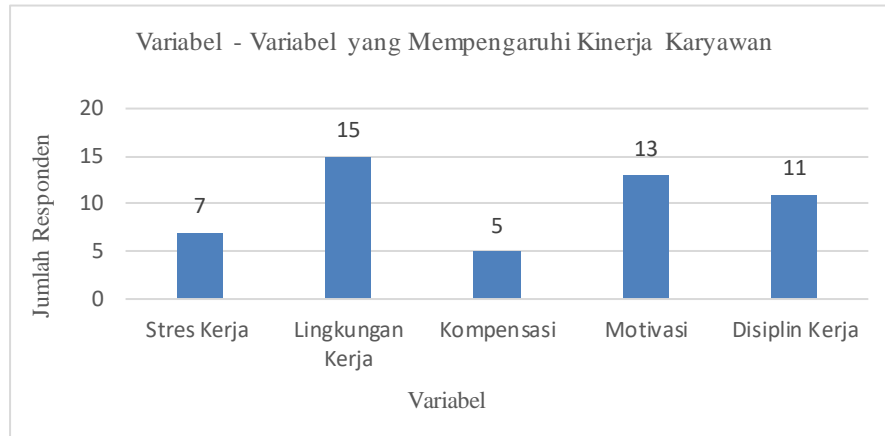


Sumber: Diolah penulis tahun 2022

Gambar 1.1 Data Penjualan Periode Bulan Maret - September 2022

Berdasarkan gambar 1.1 diatas menunjukkan bahwa hasil penjualan produk dari periode bulan Maret – September 2022. Penjualan belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu Rp.277.500.000,00 per bulan. Pada bulan Juni jumlah penjualan kurang mendekati target perusahaan yaitu dengan menghasilkan Rp.147.069.212,00 sedangkan bulan April mendekati target perusahaan dengan menghasilkan Rp. 238.678.184,00.

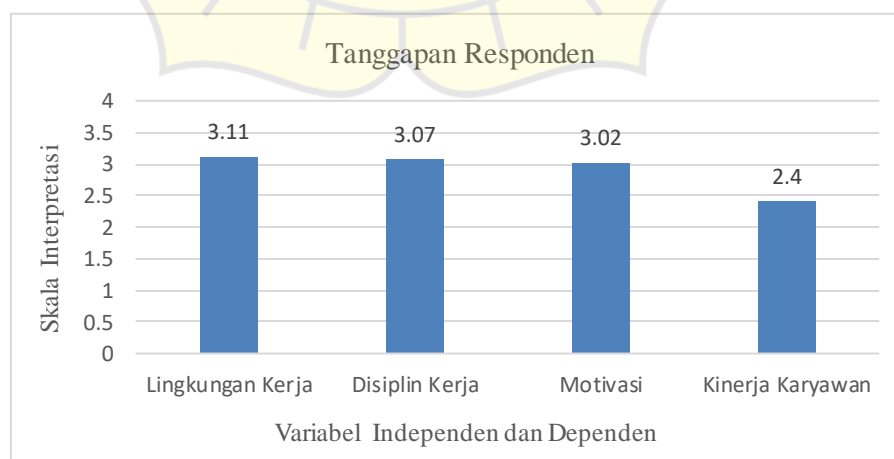
Selanjutnya penulis melakukan pra survei untuk mengetahui variabel variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan Prima Freshmart mempertimbangkan pekerjaannya untuk mendukung temuan dan memerlukan penyaringan awal terhadap 22 karyawan. Berikut adalah variabel variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan Prima Freshmart dan dijelaskan pada gambar 1.2 :



Sumber : Data diolah penulis tahun 2022

Gambar 1.2 Tanggapan Responden Pra Survey

Berdasarkan gambar 1.2 dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan Prima Freshmart adalah Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuesioner terhadap 22 responden sebagai penelitian awal, berikut ini adalah tanggapan karyawan Prima Freshmart Jakarta mengenai kinerja karyawan dengan variabel yang diteliti adalah Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi. Secara garis besar hasil olah data dari penyebaran kuesioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.3 sebagai berikut :



Sumber diolah oleh penulis tahun 2022

Gambar 1.3 Hasil Tanggapan Responden Pra Survey

Berdasarkan gambar 1.3 dapat dilihat bahwa yang terjadi di Prima Freshmart dapat dijelaskan nilai rata-rata sebesar 3.11 untuk variabel Lingkungan Kerja karyawan yang sudah baik. Selanjutnya untuk rata-rata Disiplin Kerja sebesar 3.07 artinya variabel Disiplin Kerjanya tinggi. Kemudian untuk variabel Motivasi dengan rata-rata 3,02 artinya variable Motivasi yang sudah baik. Selanjutnya Kinerja menunjukkan rata-rata 2,40 artinya kinerja karyawan masih rendah.

Berdasarkan penulis memiliki permasalahan seperti diatas, oleh karena itu permasalahan tersebut penulis jadikan landasan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Prima Freshmart di Jakarta”**

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dari penelitian ini, identifikasi masalah yaitu :

1. Lingkungan kerja Prima Freshmart di Jakarta yang sudah baik, namun kinerja karyawan rendah.
2. Disiplin Kerja karyawan Prima Freshmart di Jakarta sudah tinggi namun, kinerja karyawan rendah.
3. Motivasi karyawan Prima Freshmart di Jakarta sudah baik, namun kinerja karyawan rendah.
4. Kinerja karyawan Prima Freshmart yang rendah diakibatkan dari Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi yang ada diperusahaan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dalam kajian ini penulis hanya membatasi masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah membahas permasalahan pengaruh lingkungan kerja disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan Prima freshmart di Jakarta. Sedangkan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Prima Freshmart di Jakarta.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas. Perumusan masalah dalam penelitian ini, dapat ditetapkan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Prima Freshmart di Jakarta?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Prima Freshmart di Jakarta?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Prima Freshmart di Jakarta?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Prima Freshmart di Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Prima Freshmart di Jakarta?
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Prima Freshmart di Jakarta?
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Prima Freshmart di Jakarta?
4. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Prima Freshmart di Jakarta?

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, ada berbagai macam kegunaan yang dapat dipelajari. Menurut jenisnya, kegunaan ini dibagi menjadi dua, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama berkaitan dengan Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang ada di Prima Freshmart di Jakarta dan dapat memperkuat penelitian terdahulu.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus Fakultas Ekonomi di Universitas Darma Persada Jakarta.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan jadi pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi Prima Freshmart mengenai Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja di perusahaan. Selain itu penelitian ini sebagai sarana, juga sebagai untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh di bangku kuliah.

