

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia menjadi faktor pertama dan utama sebagai tolak ukur dari sebuah proses pembangunan serta pencapaian tujuan di dalam suatu organisasi. Jika organisasi sudah memiliki modal yang besar, teknologi yang maju, dan sumber daya alam yang melimpah, namun tidak ada sumber daya manusia untuk dikelola dan dimanfaatkan, maka tidak akan berhasil mencapai tujuan bisnisnya. Selain itu, agar kegiatan manajemen dapat berjalan dengan lancar, suatu organisasi harus memiliki pegawai yang memiliki kualitas dan keterampilan yang tinggi untuk menjalankan organisasi dengan seoptimal mungkin, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dan menjadi salah satu unsur pengendalian perusahaan.

Mangkunegara (2011: 67) mengemukakan bahwa pengertian kinerja (keberhasilan kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan faktor terpenting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan bidangnya masing-masing, agar dapat meningkatkan atau memaksimalkan kinerja di setiap individu.

Sedarmayanti (2011:2) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah jumlah keseluruhan alat dan bahan yang ditemukan, lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerjanya dan modalitas kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Alex Nitisemo 2010 dalam Esti Handayani, Meryati, Siti Laela (2019:160) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang mempengaruhi kinerja karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi pekerjaan. Ketika lingkungan kerja kondusif, karyawan mungkin aman dan nyaman, dan sebaliknya, ketika lingkungan kerja tidak kondusif, karyawan mungkin tidak merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Sehingga dalam hal ini lingkungan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam tuntutan pekerjaannya. Sehingga kondisi lingkungan kerja dikatakan sangat baik apabila manusia bisa melaksanakan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Utomo 2010 dalam Aldo Herlambang Gardjito (2014:03) motivasi merupakan suatu keinginan yang timbul dalam diri pegawai, yang dapat berasal dari dalam maupun dari luar dirinya, baik di dalam lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerjanya.

Sedangkan menurut Kadarisman (2012:218) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan tekun dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang dipercayakan perusahaan kepada karyawannya.

Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:93) bahwa motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seorang pegawai yang harus dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya, sedangkan motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan dari motivasinya

Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, serta kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya adalah respons dari suatu aksi. Motivasi timbul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan bisa dikatakan bahwa tidak akan terdapat suatu motivasi jika tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Disiplin kerja ialah bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik lisan maupun tulisan. Menurut Rivai dan Sagala (2013:825), disiplin kerja adalah instrumen yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua aturan dan peraturan disebuah perusahaan. Sedangkan menurut Sintaasih dan Wiratama (2013: 129), disiplin kerja adalah langkah manajemen untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan anggota untuk mematuhi semua peraturan yang dikeluarkan oleh organisasi atau perusahaan telah telah ditetapkan dan standar sosial yang berlaku secara sukarela.

Menurut penelitian Vicky Ambarwati (2016) menggunakan teknik penelitian Analisis Regresi Linier Berganda mengungkapkan variabel lingkungan kerja t_{hitung} besar dari t_{tabel} ($2,067 > 2,013$) maka hal ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja t_{hitung} besar dari t_{tabel} ($2,675 > 2,013$) maka hal ini menunjukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin karyawan t_{hitung} besar dari t_{tabel} ($3,539 > 2,013$) maka hal ini menggambarkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan dari penelitian Noeria Susitiningrum, Handoyo Djoko & Reni Shinta Dewi (2015) menggunakan tipe penelitian *explanatory research* merupakan jenis penelitian yang mengungkapkan hubungan kausal antara variabel penelitian serta menguji hipotesa yang ada mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (9,952) > t_{tabel} (1,993)$. Variabel motivasi kerja diketahui berpengaruh terhadap kinerja karyawan menggunakan nilai $t_{hitung} (9,544) > t_{tabel} (1,993)$. Variabel disiplin kerja diketahui berpengaruh terhadap kinerja karyawan menggunakan nilai $t_{hitung} (7,710) > t_{tabel} (1,993)$.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Ramayana Mall Dinoyo City Kota Malang. Ramayana Mall merupakan salah satu pioneer gerai ritel terbaru dimana didirikan pada Mall Dinoyo City pada tahun 2015 yang tergabung dengan PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Salah satu visi dari Ramayana Mall sendiri ialah menjadi pilihan utama dari para konsumen di bidang ritel. Proses bentuk pelaksanaan bisnisnya, Ramayana Mall Dinoyo menjalankan kebijakan serta peraturan untuk mencapai dan mempertahankan posisi market share nomor satu diseluruh segmen dan wilayah. Terlebih Ramayana terus berusaha untuk menjadi “salah satu department store terkemuka di Indonesia”.

Pada gerai ritel modern seperti Ramayana Mall Dinoyo memiliki karyawan khususnya dibagian pramuniaga yang pastinya memiliki banyak tuntutan target dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Tingginya persaingan pasar memungkinkan karyawan bagian pramuniaga untuk berkerja secara ekstra dan mampu berkerja dalam tekanan. Pramuniaga sendiri merupakan pekerjaan yang berhadapan langsung dengan konsumen untuk memasarkan produk yang dijual serta melayani konsumen yang ingin membeli produk dari Ramayana Mall Dinoyo tersebut. Sebagian pramuniaga juga ada yang berkerja dibagian kasir, penerimaan barang masuk, dan pencatatan laporan hasil penjualan maupun produk yang datang. Maka dari itu seorang pramuniaga memerlukan tingkat ketelitian yang tinggi, sopan santun, dan juga kedisiplinan dalam bekerja, dengan begitu perlu adanya bimbingan dan motivasi dari manager atau pimpinan dari Ramayana Mall Dinoyo terhadap karyawan agar mereka tetap disiplin dan selalu menjaga sikap terhadap konsumen.

Dari pengamatan peneliti lingkungan kerja yang berada pada Ramayana Mall Dinoyo City sudah cukup bagus termasuk penerangan dan kebersihannya. Selain itu di dalam Ramayana Mall Dinoyo City juga diberikan fasilitas berupa musik, sehingga para karyawannya akan bekerja lebih rileks. Sebuah profesi pekerjaan sebagai seorang pramuniaga juga dapat menimbulkan rasa bosan

karena pada saat ramai pengunjung mereka harus tetap bisa melayani konsumen secara ramah walaupun terkadang ada konsumen yang hanya bertanya-tanya tanpa membeli produk yang mereka tawarkan.

Tingginya tuntutan pekerjaan karyawan pramuniaga memerlukan sebuah dorongan dari pimpinan agar kinerja karyawan pramuniaga tersebut tidak menurun. Maka dari itu perlunya memotivasi karyawan untuk memberikan suatu dorongan meningkatkan kinerja karyawan pramuniaga Ramayana Mall Dinoyo merupakan suatu upaya yang sangat diperlukan.

Apabila sepi pengunjung juga karyawan bagian pramuniaga banyak yang terlihat berkumpul di satu tempat sehingga terasa tidak efisien dalam menjalankan tuntutan tugas yang di berikan oleh pihak Ramayana Mall Dinoyo itu sendiri. Sehingga tidak menuntut kemungkinan apabila terjadi ketidak disiplin pada karyawan pramuniaga Ramayana Mall Dinoyo tersebut.

Pada penelitian yang sebelumnya diketahui bahwa karyawan pramuniaga Ramayana Mall Dinoyo memiliki tingkat kinerja yang cukup tinggi, maka dari itu salah satu hal yang dapat menjaga kinerja dari karyawan pramuniaga tersebut dengan memberikan dorongan atau memotivasi karyawan untuk berkerja lebih semangat. Apabila tidak dilakukan upaya-upaya tersebut maka dapat mempengaruhi tingkat kinerja dari karyawan pramuniaga tersebut. Sebagai contoh

terdapat karyawan kurang percaya diri ketika berkomunikasi dan menawarkan produk kepada konsumen, karyawan sering telat bekerja dan kurang disiplin.

Menurut Siagian (2008:78) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, serta kepuasan kerja. Apabila hal-hal tersebut bisa berjalan dengan baik, maka pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik. Meningkatkan kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan sebab apabila suatu perusahaan meningkatkan kinerjanya, segala kegiatan yang terdapat pada perusahaan bisa diselesaikan dengan cepat serta hasil yang baik sebab tenaga kerjanya bekerja secara optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti ingin mengetahui tingkat pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengambil judul,

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah deskripsi lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan?

2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Manakah variabel yang dominan diantara lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis diantara variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

D. Kegunaan Penelitian

1. Aspek Teoritis

Adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan mengenai manajemen SDM yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja. Selain itu juga dapat dijadikan bahan acuan dalam berkerja agar lebih meningkatkan kinerjanya pada perusahaan yang didukung dengan pengoptimalan lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerjanya dan karir

yang mendukung, karna bisa saja terjadi sebuah hambatan atau musibah yang terjadi di masing-masing manusia, sehingga dengan pengoptimalan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

2. Aspek Praktis

a. Bagi Ramayana Mall Dinoyo City Kota Malang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyampaikan evaluasi atau masukan pada pihak manajemen perusahaan khususnya Manajer perusahaan dalam meningkatkan kinerja melalui kondisi lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja.

b. Bagi Peneliti

Peneliti ini memberikan kesempatan bagi penulis untuk dapat memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang akan membuka pola pikir yang luas serta untuk menyelaraskan ilmu yang telah diperoleh selama proses perkuliahan, mengembangkan pengetahuan penulis di bidang sdm yang telah menjadi ketertarikan penulis, meningkatkan kompetensi diri, kecerdasan intelektual dan emosional.

c. Bagi Lembaga Pendidikan

Dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan mendatang.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil ini diharapkan dapat memberikan informasi serta menjadi bahan acuan dalam penelitian di masa yang akan datang.