

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Persaingan dunia usaha pada era globalisasi ini semakin meningkat. Dimana setiap perusahaan ingin menjadi pemenang dari perusahaan pesaing. Persaingan dunia bisnis yang semakin tinggi ini membuat perkembangan bisnis khususnya pada bidang ritel mengalami peningkatan yang cukup pesat, hal ini dikarenakan karena seiringnya perkembangan zaman dan teknologi yang semakin maju. Oleh karena itu, perusahaan retail dituntut untuk dapat beradaptasi dengan cepat dari lingkungan bisnis yang cepat berubah dan mencari strategi untuk dapat bertahan serta berkembang dalam persaingan bisnis ini.

Industri ritel global saat ini mengalami transformasi besar-besaran. Penjualan ritel akan tumbuh sebesar 6,7% dalam dolar AS dan 2% dalam volume pada tahun 2024, dibantu oleh perlambatan inflasi dengan toko fisik menyumbang lebih dari 85% dari total penjualan. Tahun 2024 akan menjadi tahun dengan laju pertumbuhan terkuat untuk ritel offline sejak pemulihan pasca pandemi 2021 (Intelligence, 2023). Penjualan ritel pada tahun 2023 tumbuh dari \$26.178,76 miliar pada tahun 2022 menjadi \$28.334,51 miliar pada tahun 2023 dengan tingkat pertumbuhan tahunan gabungan (CAGR) sebesar 8,3%. Pasar ritel diperkirakan akan tumbuh menjadi \$37,665.83 miliar pada tahun 2027 dengan CAGR sebesar 7,4% (Report Linker, 2023).

Pertumbuhan Penjualan Ritel Indonesia dilaporkan sebesar 0.0% pada bulan Mei 2023. Ini menunjukkan penurunan dibanding dengan bulan April 2023 sebesar

1.5% (CEIC, 2023). Dengan demikian, keadaan ini menjadi suatu tantangan yang harus dihadapi oleh pembisnis ritel untuk tetap melindungi usahanya. Perusahaan harus menemukan strategi agar terus tetap bertumbuh dan bertahan pada ketatnya persaingan usaha saat ini.

Setiap perusahaan menuntut sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan ataupun organisasi, Sumber Daya Manusia yang paling penting dimiliki perusahaan ataupun organisasi adalah pegawai atau karyawannya. Karyawan memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan dan menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Agusra et al., 2021: 166). Sumber Daya Manusia perlu diperhatikan dan dioptimalkan karena hal ini dapat menunjang dalam upaya pencapaian tujuan organisasional perusahaan ataupun suatu organisasi. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan memerlukan karyawan yang dapat bekerja dengan sebaik-baiknya, memiliki keterampilan, pengetahuan dan tanggung jawab yang tinggi agar dapat melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan

Setiap perusahaan tentunya akan senantiasa terus berupaya secara optimal dalam peningkatan kinerja karyawannya, karena kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan menentukan keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Hal ini harus di tunjang dengan kinerja yang baik serta optimal karena apabila kinerjanya buruk, maka perusahaan tersebut tidak dapat mencapai tujuannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan ataupun organisasi perlu memperhatikan karyawannya dan mengelola

sumber daya manusia dengan baik, sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja yang lebih optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Sadat et al., 2020: 23-24). Penilaian tentang kinerja karyawan yang dilaksanakan oleh setiap perusahaan dapat memberikan informasi sejauh mana kinerja yang telah diperoleh karyawannya dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik diharapkan akan mampu menjalankan pekerjaannya dengan tanggung jawab yang tinggi, mampu mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya dengan efektif dan efisien (Prasetyo, ET, & Marlina, 2019).

Salah satu perusahaan ritel Indonesia yang berada di Kota Tasikmalaya yaitu PT. Tritunggal Jaya Tasikmalaya atau masyarakat sering menyebutnya Asia Toserba Tasikmalaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang ritel yang berhasil bertahan dalam persaingan ritel yang ketat hingga saat ini. Dengan format *Supermarket, Fashion* dan *Departement strore* dalam aktivitas bisnisnya berupa distribusi barang secara langsung kepada konsumen. Pada penelitian ini penulis mengambil subjek penelitian pada pramuniaga bagian *fashion*. Pramuniaga bagian *fashion* bertugas untuk membantu pelanggan atau konsumen dalam menemukan barang yang dibutuhkan, memeriksa stok barang yang tersedia, dan mengatur pajangan barang di rak atau etalase secara berkala, dll. Untuk itu menjadi seorang pramuniaga diperlukan keterampilan, ketelitian dan kemampuan yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi para pelanggannya sehingga kinerja perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Dari hasil wawancara bersama Bapak Martin selaku Manajer dari perusahaan Asia Toserba Tasikmalaya menyatakan bahwa kinerja karyawan dalam beberapa

tahun terakhir ini dalam kondisi tidak stabil. Apalagi setelah terjadinya pandemi *Covid-19* yang membuat kinerja perusahaan mengalami penurunan.

**Tabel 1.1.**  
**Penilaian Kinerja Karyawan *Fashion* Asia Toserba Tasikmalaya**

Aspek yang dinilai oleh perusahaan	Nilai yang dicapai		Target
	2022	2023	
<b>Kualitas Kerja</b>	88	82	100
<b>Ketepatan Waktu</b>	86	83	100
<b>Inisiatif</b>	84	82	100
<b>Kedisiplinan</b>	89	84	100
<b>Tanggung Jawab</b>	87	85	100

Sumber: Asia Toserba Tasikmalaya, 2024.

Tabel 1.1. diatas menunjukkan bahwa target kinerja belum sepenuhnya tercapai. Bahkan mengalami penurunan dari tahun 2022 ke tahun 2023. Penilaian kinerja ini dilakukan oleh perusahaan dengan kriteria penilaian kinerja yang sudah ditetapkan diperusahaan. Hal ini menyangkut beberapa aspek diantaranya: kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kedisiplinan dan tanggung jawab. Penilaian kinerja ini dilakukan satu tahun sekali dengan melihat nilai capaian hasil kerja karyawan. Menurut wawancara awal bersama Bapak Martin selaku Manajer Asia Toserba Tasikmalaya pada tanggal 03 february 2024 diperoleh informasi bahwa, nilai penilaian kinerja ini diperoleh dengan melihat seberapa baik karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan atau standar kerja yang telah ditetapkan, serta taget penilaian kinerja masih belum tercapai secara sempurna. Berikut peneliti melampirkan rekapitulasi penjualan barang bagian *fashion* Asia Toserba Tasikmalaya dalam tiga tahun terakhir yang dapat dilihat pada tabel 1.2. dibawah ini:

**Tabel 1.2.**  
**Rekapitulasi Penjualan Barang *Fashion* Asia Toserba Tasikmalaya**

Hasil Penjualan Barang Asia Toserba Tasikmalaya (pcs)		
Tahun	Target	Realisasi
<b>2021</b>	165.600	126.720
<b>2022</b>	139.392	116.582
<b>2023</b>	134.069	110.752

Sumber: Asia Toserba Tasikmalaya, 2024.

Berdasarkan Tabel 1.2. dapat dilihat bahwa penjualan mengalami penurunan selama tiga tahun berturut-turut. Pada tahun 2021 realisasi penjualan barang mencapai 126.720 pcs, realisasi penjualan mengalami penurunan pada tahun 2022 menjadi 116.582 pcs dan pada tahun 2023 realisasi penjualan kembali mengalami penurunan menjadi 110.752 pcs. Tidak tercapainya target tahunan ini mengindikasikan bahwa ada permasalahan mengenai kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara bersama Bapak Martin selaku Manajer pada tanggal 03 Februari 2024, realisasi kinerja karyawan belum sepenuhnya mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Meskipun perusahaan telah menurunkan target tahunan mereka, akan tetapi pada kenyataannya pemenuhan target atau realisasi perusahaan masih belum dapat tercapai secara sempurna. Salah satu penyebab dari penurunan penjualan ini adalah karena kurangnya ketelitian pramuniaga dalam pelaksanaan tugasnya seperti penataan barang yang tidak sesuai dengan tempatnya, kurangnya variasi dalam penyajian barang, dan masih ada beberapa karyawan yang belum sepenuhnya paham secara lebih detail dalam menjelaskan produk terhadap konsumen. Sehingga hal ini dapat berdampak pada menurunnya kualitas kerja karyawan. Kualitas kerja merupakan salah satu bagian dari indikator kinerja karyawan sehingga hal tersebut mengindikasikan bahwa adanya permasalahan terkait kinerja karyawan pramuniaga *fashion* pada Asia

Toserba Tasikmalaya. Berikut peneliti melampirkan rekapitulasi absensi karyawan dalam periode satu tahun terakhir yang dapat dilihat pada tabel 1.3. berikut ini:

**Tabel 1.3.**  
**Rekapitulasi Absensi Karyawan Pramuniaga *Fashion* Asia Toserba Tasikmalaya**

Tahun	Bulan	Keterangan				Jumlah Karyawan Absen	Jumlah Karyawan	Persentase Karyawan Absen
		Sakit	Izin	Alpha	Terlambat			
2023	Maret	6	1	1	10	18	65 Orang	27%
	April	5	2	1	5	13	65 Orang	20%
	Mei	7	1	2	12	22	65 Orang	34%
	Juni	11	2	1	6	20	65 Orang	30%
	Juli	4	1	1	10	16	65 Orang	25%
	Agustus	10	2	2	7	21	65 Orang	32%
	September	9	1	-	9	19	65 Orang	29%
	Oktober	5	2	-	10	17	65 Orang	26%
	November	12	1	1	11	25	65 Orang	38%
	Desember	3	1	-	6	10	65 Orang	15%
2024	Januari	2	2	1	3	8	65 Orang	12%
	Februari	2	1	1	8	12	65 Orang	18%

Sumber: Asia Toserba Tasikmalaya, 2024.

Berdasarkan Tabel 1.3. menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan pramuniaga *fashion* Asia Toserba Tasikmalaya cenderung berfluktuasi. Tingkat persentase absensi tertinggi terjadi pada bulan November 2023 sebesar 38% dan persentase terendah terjadi pada bulan Januari 2024 sebesar 12%. Berdasarkan wawancara bersama Bapak Martin selaku Manajer, diperoleh informasi bahwa masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam menaati peraturan perusahaan terutama pada jam masuk kerja dimana masih ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja dan mangkir dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya permasalahan terkait kinerja karyawan pramuniaga *fashion* Asia Toserba Tasikmalaya terutama pada indikator ketepatan waktu.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, ditemukannya masalah mengenai kurangnya pemberian penghargaan terhadap karyawan sehingga motivasi kerja karyawan cenderung rendah, juga rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan turut mempengaruhi hasil kinerja karyawan Asia Toserba Tasikmalaya. Hal ini membuat kurang optimalnya karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan. Permasalahan tersebut menjadi penting untuk diperhatikan lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Dalam upaya mendorong para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah dengan memberikan motivasi terhadap karyawannya. Motivasi kerja merupakan pemberian dorongan kepada karyawan sehingga menciptakan semangat kerja supaya mereka memiliki keinginan untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala usahanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2020: 143). Pemberian motivasi kerja ini sangat diperlukan bagi karyawan dalam perusahaan untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Dimana hal ini akan mendorong semangat kerja karyawan karena akan memberikan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan pekerjaan yang akhirnya berdampak pada hasil kinerjanya. Dengan memberikan motivasi kerja yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara juga (Busro, 2018: 51).

Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan, penulis melakukan penyebaran kuesioner pra-survey yang disebarakan kepada 10 orang karyawan pramuniaga *fashion* Asia Toserba Tasikmalaya, Survey dilakukan dengan memberikan pertanyaan yang berkaitan dengan indikator motivasi kerja. Hasil pra-survey motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 1.4. berikut ini:

**Tabel 1.4.**  
**Hasil Pra Survey Motivasi Kerja Karyawan Pramuniaga *Fashion* Asia Toserba Tasikmalaya**

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Saya merasa nyaman dalam bekerja (lingkungan tempat saya bekerja nyaman)		9	1		
2	Saya merasa tenang dalam bekerja karena adanya jaminan sosial berupa jaminan kesehatan		5	5		
3	Saya selalu mendapatkan bantuan ketika saya merasa kesulitan		7	2	1	
4	Atasan selalu memberikan penghargaan ketika saya dapat menjalankan tugas dengan baik	1	4	5		
5	Saya selalu ikut serta dalam pelatihan dan pengembangan (perusahaan memberikan kesempatan pengembangan keterampilan dan kemampuan)		5	4	1	
<b>Persentase</b>		<b>2%</b>	<b>60%</b>	<b>34%</b>	<b>4%</b>	<b>0</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan Tabel 1.4. hasil pra survey yang telah dilakukan, dapat dilihat persentase mengenai motivasi kerja pada karyawan pramuniaga *fashion* Asia Toserba Tasikmalaya sudah cukup baik. Namun, masih ada beberapa karyawan yang merasa kurangnya motivasi dalam bekerja yang ditunjukkan oleh jawaban ragu-ragu dan tidak setuju pada pernyataan yang telah disediakan. Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang karyawan pramuniaga *fashion* di Asia Toserba Tasikmalaya, beberapa diantaranya merasa bahwa atasan kurang memperhatikan pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja mereka terutama dalam pemberian

insentif dan bonus bagi karyawan yang memiliki prestasi yang baik, dimana menurut mereka hal ini perlu diperhatikan kembali untuk memotivasi karyawan agar lebih baik lagi dalam bekerja. Juga perusahaan sudah memberikan peluang untuk pengembangan karir dengan diadakannya pelatihan bagi karyawan, namun beberapa karyawan tidak menggunakan kesempatan tersebut dengan baik.

Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja dengan cara memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi yang baik agar karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja. Perusahaan juga perlu meningkatkan kesadaran karyawannya dengan terus memberikan dorongan bagi karyawan untuk lebih memanfaatkan fasilitas pelatihan yang sudah disediakan oleh perusahaan. Hal ini ditujukan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Faktor lain yang harus diperhatikan dalam peningkatan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan Kerja mengacu pada derajat kenikmatan yang dirasakan seseorang dan mencerminkan evaluasi positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya (Wibowo, 2019: 132). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah akan berdampak pada timbulnya perilaku negatif seperti adanya rasa malas pada diri karyawan dalam penyelesaian tugasnya. Berbeda dengan seseorang yang merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, mereka cenderung menyelesaikan pekerjaan secara optimal dengan mengerahkan segala kemampuannya dalam bekerja sehingga hal ini dapat berdampak pada peningkatan kinerja (Prasetyo, ET, & Marlina, 2019: 22).

Penulis juga telah melakukan survey mengenai kepuasan kerja, untuk melihat seberapa jauh kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pramuniaga Asia Toserba Tasikmalaya. Kuesioner pra-survey ini disebar kepada 10 orang karyawan pramuniaga *fashion* Asia Toserba Tasikmalaya dengan memberikan pertanyaan yang berkaitan dengan indikator kepuasan kerja. Hasil pra-survey kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 1.5. berikut ini:

**Tabel 1.5.**  
**Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja Karyawan Pramuniaga *Fashion* Asia Toserba Tasikmalaya**

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Saya merasa senang serta puas dengan pekerjaan yang sedang saya jalani sesuai dengan keinginan dan passion		6	4		
2	Saya merasa puas atas gaji yang telah diterima sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab atau beban kerja saya		9	1		
3	Saya merasa puas karena kemajuan karir (promosi jabatan) sering terjadi di perusahaan		3	5	2	
4	Saya merasa puas karena atasan selalu memberikan arahan, petunjuk dan pengawasan selama pelaksanaan pekerjaan	2	6	2		
5	Saya merasa puas karena hubungan sesama rekan kerja selama ini sangat baik dan harmonis	2	7		1	
<b>Persentase</b>		<b>8%</b>	<b>62%</b>	<b>24%</b>	<b>6%</b>	<b>0</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan Tabel 1.5. hasil pra survey dapat dilihat dari persentase jawaban responden mengenai kepuasan kerja pada karyawan pramuniaga *fashion* Asia Toserba Tasikmalaya, dapat dikatakan sudah cukup baik. Namun masih terdapat karyawan yang merasa kurang puas atas pekerjaan mereka, hal ini dapat dilihat dari banyaknya jawaban ragu-ragu dan tidak setuju pada pertanyaan yang sudah

disediakan. Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang karyawan pramuniga *fashion* Asia Toserba Tasikmalaya, beberapa diantara mereka merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani karena merasa tidak sesuai dengan keinginan dan *passion* mereka, mereka cenderung kurang puas atas program promosi jabatan, dimana meskipun perusahaan memberikan kesempatan untuk promosi jabatan mereka merasa ragu karena promosi jabatan mungkin membutuhkan waktu yang lama dan karyawan yang sudah memiliki prestasi baik juga cenderung lama untuk mendapatkan promosi jabatan sehingga kecil kemungkinan dari mereka untuk mendapatkan kenaikan karir.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan, hal ini dilakukan agar karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan dan merasa nyaman berada di lingkungan kerja mereka. Sehingga hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan dan mencegah timbulnya turnover pada karyawan.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Fitrah et al., 2023), (Karina & Irwansyah, 2022) dan (Angreni Haeruddin et al., 2023) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yolanda & Kurniasari, 2023), (Feri et al., 2020), dan (A. Dewi & Waruwu, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Hendrayana et al., 2021) dan (Sinaga et al., 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Korengkeng et al., 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga pada penelitian yang dilakukan oleh (Matalatta, 2019) dengan hasil yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ali Iqbal et al., 2021), (N. P. C. Dewi et al., 2021) dan (Puspa Dewi et al., 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, hal tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sembiring et al., 2021) dan (Manafe et al., 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan *research gap* diatas, peneliti melihat terdapat ketidak-konsistenan hasil pada penelitian terdahulu. Juga pada fenomena yang terjadi di perusahaan, peneliti merasa tertarik untuk mengkaji lebih dalam penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Penelitian Pada Karyawan Pramuniaga Fashion Asia Toserba Tasikmalaya)”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat di rumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Pramuniaga *Fashion* Asia Toserba Tasikmalaya?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Pramuniaga *Fashion* Asia Toserba Tasikmalaya?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Pramuniaga *Fashion* Asia Toserba Tasikmalaya?
4. Bagaimana Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Pramuniaga *Fashion* Asia Toserba Tasikmalaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Pramuniaga *Fashion* Asia Toserba Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Pramuniaga *Fashion* Asia Toserba Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Pramuniaga *Fashion* Asia Toserba Tasikmalaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Pramuniaga *Fashion* Asia Toserba Tasikmalaya.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk berbagai pihak yang membutuhkan.

### **1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan dan bahan informasi dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi sehingga dapat digunakan sebagai bahan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

#### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi, pertimbangan, masukan atau referensi bagi perusahaan untuk dapat memacu semangat karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dimasa yang akan datang.

#### **2. Bagi Pembaca**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi tambahan sebagai pembanding bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama terkait dengan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana sebuah penelitian dilakukan. Penetapan lokasi penelitian menjadi penting karena dengan ditetapkannya lokasi

penelitian, sebuah objek dan tujuan sudah ditetapkan sehingga dapat mempermudah penulis dalam melaksanakan penelitian. Lokasi yang dijadikan tempat penelitian yaitu di Asia Toserba yang berada di Jl.Cihideung No. 18, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat, Indonesia.

### **1.5.2 Jadwal Penelitian**

Jadwal penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2024 sampai dengan bulan Agustus 2024. Sebagaimana terlampir dalam jadwal penelitian (Lampiran 1).