

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, oleh karena itu banyak sekali perusahaan yang mulai serius membangun dan mengembangkan Sumber Daya Manusia. Maka dari itu sumber daya manusia sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat. Pada umumnya perusahaan menginginkan kesuksesan untuk mencapai target dan tujuan yang menguntungkan perusahaan atau meningkatkan produktivitas kinerja para karyawan yang ada di dalam perusahaan. Sebagian perusahaan menganggap bahwa kinerja karyawan merupakan tolak ukur untuk mencapai kesuksesan. Kinerja karyawan telah dikatakan baik apabila karyawan telah mencapai apa yang diinginkan oleh perusahaan. Misalnya diukur dari karyawan telah mampu melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang diarahkan oleh pimpinannya dan karyawan telah mencapai target ataupun visi misi perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Foster dan Seeker dalam Widodo (2015: 131) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku.

Oleh sebab itu banyak sekali perusahaan yang mengalami kesulitan dalam mengatur dan mengelola sumber daya manusianya sebagai tenaga kerja. Hal ini disebabkan oleh faktor-faktor yang membuat kinerja karyawan perusahaan menurun. Agar tercapai tingkat efektifitas dan efisiensi yang diinginkan, maka

dalam perusahaan tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik atau memiliki kinerja yang baik.

Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai di perusahaan adalah diadakannya disiplin kerja, karena disiplin kerja sangat penting untuk organisasi. Disiplin kerja disini memiliki manfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyangi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Sebagaimana dalam penelitian Pingkan, dkk (2017) kedisiplinan adalah kesadaran diri seseorang terhadap apa yang harus dilakukan. Maka dari itu setiap pegawai harus memiliki kesadaran dalam diri sendiri agar saat menjalani tugas dan tanggung jawabnya pegawai itu sadar dengan apa yang harus dilakukan, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat membuktikan bahwa bila kedisiplinan pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tidak hanya faktor dari dalam saja (karyawan itu sendiri) yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, tetapi terdapat faktor yang berasal dari luar karyawan. Salah satu faktor yang berasal dari luar tersebut adalah lingkungan kerja karyawan, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan jalannya suatu perusahaan dimana karyawan akan merasa nyaman untuk melakukan aktifitas kerja bila didukung oleh suasana yang nyaman pula di manapun kapanpun mereka bekerja. Menurut Kasmir (2016: 189) menjelaskan bahwa, Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja,

kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Berdasarkan hal tersebut, maka lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan jalannya suatu perusahaan dimana karyawan akan merasa nyaman untuk melakukan aktifitas kerja bila didukung oleh suasana yang nyaman pula di manapun dan kapanpun mereka bekerja. Sebaliknya jika tidak, maka karyawan akan tidak betah tinggal di lingkungan kerja yang kurang memperhatikan kenyamanan mereka dalam bekerja.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dapat dilakukan dengan memperbaiki kondisi lingkungan kerja. Bila lingkungan kerja ini kurang memenuhi standar kebutuhan bagi karyawannya, hal ini akan membuat mereka tidak betah dalam bekerja, sebaliknya jika lingkungan kerja telah memenuhi standar kebutuhan, maka dapat dipastikan hal ini akan membuat betah para karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka kinerja karyawan akan meningkat. Jika karyawan memiliki kinerja yang baik maka perusahaan akan banyak mendapatkan keuntungan. Dengan kata lain, bilamana kinerja karyawan menurun berarti perusahaan akan mendapatkan kerugian.

Matahari Department Store adalah sebuah perusahaan ritel di Indonesia. Saat ini matahari department store merupakan salah satu anak perusahaan Lippo Group. Matahari department store mempunyai 151 gerai di lebih dari 60 kota di Indonesia. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik maka pembinaan

karyawan perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar kinerja mereka lebih optimal. Kinerja karyawan di PT Matahari Department Store Tbk Tasikmalaya sudah lama tidak dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja, sehingga diindikasikan adanya penurunan kinerja yaitu terkait kualitas pelayanan karyawan yang ditandai dengan munculnya komplain-komplain dari konsumen terkait pelayanan yang diberikan seperti kurangnya pemahaman/penguasaan karyawan terhadap produk, *counter* sering didapati kosong tidak ada pramuniaga yang *standby* sehingga konsumen kebingungan ketika memerlukan bantuan. Hal tersebut bukti kinerja karyawan tidak maksimal.

Berdasarkan wawancara pra penelitian dengan bagian HRD PT Matahari Department Store Tasikmalaya Tbk fenomena kinerja yang terjadi di PT Matahari Department Store Tbk Tasikmalaya masih belum maksimal karena masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin, kurangnya pemahaman karyawan atas peraturan yang ada baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda yang dapat menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, masih adanya karyawan yang sering terlambat masuk kerja, dan karyawan lalai dalam melaksanakan tugasnya.

Sedangkan dalam lingkungan kerja, dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada di dalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien.

Pada dasarnya penciptaan lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan aman merupakan hal yang penting bagi karyawan karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menghasilkan hubungan yang positif bagi kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan memiliki persepsi mengenai lingkungan kerja yang mereka miliki, hal ini didukung dengan pernyataan Robbins (2006: 36), “Para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik”. Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor, baik dari dalam maupun luar individu karyawan yang bersangkutan seperti pendapat milik Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (20013: 4) “Faktorfaktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal”. Faktor-faktor eksternal yaitu faktorfaktor yang memengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerja organisasi.

Maka berdasarkan wawancara pra penelitian dengan HRD bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja sangatlah perlu bagi karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Tasikmalaya karena hal ini dikaitkan dengan kinerja karyawan. Sehingga perlu untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Tasikmalaya dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis melakukan penelitian yang diberi judul **“PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PELAYANAN PT MATAHARI DEPARTEMENR STORE TBK”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang yaitu Pengaruh Disiplin kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Disiplin Kerja Karyawan Bagian Pelayanan Di Pt Matahari Departement Store Tasikmalaya.
2. Bagaimana Lingkungan Kerja Karyawan Bagian Pelayanan Di Pt Matahari Departement Store Tasikmalaya.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan Bagian Pelayanan Di Pt Matahari Departement Store Tasikmalaya.
4. Bagaimana Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pelayanan Di Pt Matahari Store Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Disiplin Pada Karyawan Bagian Pelayanan PT Matahari Departement Store Tasikmalaya.
2. Lingkungan Kerja Pada PT Matahari Departement Store yang ada di Tasikmalaya.
3. Kinerja Karyawan Bagian Pelayanan Pada PT Matahari Departement Store Tasikmalaya.
4. Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Departement Store di Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta dapat mengamati secara langsung dunia kerja khususnya mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan ke arah yang lebih baik.

- c. Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan sebagai pembanding bagi rekan-rekan mahasiswa yang melakukan penelitian dengan materi yang sama.

d. Bagi Pihak Kampus

Penelitian ini dapat menambah keragaman karya tulis ilmiah di lingkungan kampus khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta untuk memberikan manfaat bagi kepentingan akademik.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Matahari Departement Store Tbk yang ada di Tasikmalaya dengan alamat kantor pusat di Jl. Veteran No.10, Cilembang, Kec. Cihideung, Tasikmalaya, Jawa Barat 46123, Jawa Barat, Indonesia, 46123.

Adapun jadwal penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih lima bulan, terhitung mulai dari bulan November 2020 sampai dengan bulan Maret 2021.