

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, tanpa sumberdaya manusia sumber daya lainnya akan kurang maksimal dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, manajemen SDM juga memiliki tugas untuk menciptakan kinerja yang terbaik bagi perusahaan dan karyawan. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang dilakukan secara optimal untuk mencapai suatu organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja. Untuk mencapai sebuah kinerja yang ditentukan oleh perusahaan maka dibutuhkan kedisiplinan kerja, motivasi yang optimal serta lingkungan kerja yang dapat mendukung proses dari pencapaian kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Perusahaan yang dimaksud bisa perusahaan manufaktur, perusahaan jasa, atau perusahaan dalam bidang retail. Dalam penelitian ini penulis meneliti Bilka Supermarket Surabaya yaitu supermarket yang bergerak dalam bidang retail industry mencakupi kebutuhan primer dan sekunder. Supermarket ini berdiri sejak tahun 1983 memberikan produk berkualitas dan bermutu tinggi serta harga yang murah. Lokasi supermarket beralamat Jl. Ngagel Jaya Selatan No.103 dan tidak memiliki cabang. Barang yang ditawarkan beragam dari jajanan pasar traditional, camilan-camilan yang lezat, obat-obatan, kebutuhan pokok rumah tangga hingga mainan. Supermarket ini juga menyediakan baju, alat-alat perkantoran, elektronik, dan rumah tangga

serta dapur dan berbagai peralatan untuk segala kebutuhan. Kinerja karyawan setiap tahunnya dituntut untuk lebih berkembang tetapi ada kalanya supermarket ini mengalami naik turun pendapatan, Untuk mencapai tingkat kerja karyawan yang maksimal dan diinginkan oleh perusahaan agar mencapai tujuan, supermarket ini membutuhkan motivasi kerja bagi karyawannya.

Menurut(Wursanto, 2005:301) Motivasi adalah dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Jadi apabila perusahaan menginginkan tingkat kinerja yang optimal sesuai dengan target maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar para karyawan rela memberikan kontribusi yang maksimal. Seperti yang kita ketahui bahwa setiap karyawan memiliki tingkat kinerja, pemikiran, kebutuhan dan keinginan yang berbeda, jadi apabila manajemen dapat memahami dan mengatasi persoalan motivasi maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal.

Disiplin kerja menurut Heidjrachman dan Husnan, (2002:15) mengungkapkan Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Disiplin kerja adalah ciri utama organisasi dan salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut, tujuannya untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi serta mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja karyawan, sendau gurau dan pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan yang disebabkan karyawan karena kurangnya perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Jadi disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar

mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Guna mewujudkan tujuan perusahaan harus segera dibangun dan ditegakkan kedisiplinan karyawan, sebab kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Lingkungan Kerja menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja mengarah pada hal-hal yang berada disekitar dan melingkupi karyawan disuatu perusahaan. Lingkungan kerja yang sistematis diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan setiap tugasnya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan tidak membahayakan para karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan untuk tetap bekerja dalam suatu perusahaan dan menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi. Kinerja karyawan merupakan hasil dari tingkat keberhasilan yang dicapai oleh para karyawan. Menurut Prabu (2006) bahwa kinerja

karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pemimpin juga memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi para karyawannya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dalam bekerja. Karena motivasi dapat mendorong semangat kerja para karyawan sehingga mereka bekerja keras serta mau memberikan kemampuan dan ilmu yang dimiliki untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Uraian diatas membuat peneliti ingin untuk mengetahui bagaimana Bilka Supermarket Surabaya mengelola Sumber Daya Manusia terutama karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mampu mencapai tujuan dari organisasi. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik meneliti tentang **“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BILKA SUPERMARKET SURABAYA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bilka Supermarket Surabaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Bilka Supermarket Surabaya?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bilka Supermarket Surabaya?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bilka Supermarket Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa dan membuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bilka Supermarket Surabaya.
2. Untuk menganalisa dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bilka Supermarket Surabaya.
3. Untuk menganalisa dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bilka Supermarket Surabaya.
4. Untuk menganalisa dan membuktikan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bilka Supermarket Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dapat dipergunakan untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang telah di pelajari selama proses perkuliahan di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya sehingga dapat melihat perbandingan antara teori dengan keadaan di dunia pekerjaan.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan yang lebih luas dan menjadi landasan bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta pengembangan pembelajaran.

3. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi untuk membantu perkembangan kedepannya kepada Bilka Supermarket Surabaya dan dapat menetapkan kebijakan perusahaan, menjaga kinerja serta produktivitas karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.