

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan seseorang yang mau bekerja dan berusaha mewujudkan tujuan perusahaan dalam mencapai laba yang optimal. Hubungan pekerja dengan pengusaha adalah kerjasama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Sehingga kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan kedepannya, karena antara keduanya memiliki hubungan yang saling ketergantungan.

Pusat perbelanjaan menjadi pilihan bagi konsumen untuk berbelanja dan melakukan transaksi jual beli, sehingga menjadikannya salah satu pusat aktivitas masyarakat kota. Untuk itu, manajemen pusat perbelanjaan akan melakukan berbagai upaya agar mengundang banyak konsumen yang datang kepusat perbelanjaan tersebut. Dalam perkembangan pusat perbelanjaan atau retail bertaraf nasional yang masuk ke kota-kota besar, Tasikmalaya merupakan salah satu kota yang mengalami perkembangan pesat paling signifikan melalui pembangunan pusat perbelanjaan besar di wilayah Priangan Timur.

Pusat perbelanjaan yang menjadi tempat aktivitas manusia mengharuskan memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik akan mendorong tercapainya tujuan perusahaan dengan mencapai visi misi yang sudah dibuat sebelumnya. Agar

aktivitas manajemennya berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berkemampuan dan berketerampilan yang tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, yang dapat diarahkan menggunakan peraturan perusahaan agar karyawan tetap berada dalam koridor usaha pencapaian tujuan perusahaan (Astuti dan Raharjo, 2021). Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyanangi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin yang terjadi antar karyawan maupun antara karyawan dengan manajemennya telah di tata sedemikian rupa dengan cara menjelaskan pekerjaan yang harus dilakukan, petunjuk kerja yang harus dilaksanakan, tanggung jawab yang di bebaskan kepada tenaga kerja, cara berpakaian pada saat bekerja, menjaga dan menggunakan barang-barang pada saat bekerja dengan hati-hati, dan selalu memberitahu kepada tenaga kerja untuk selalu

datang tepat waktu. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Hidayati *et al.*, (2019), Dea dkk (2020), Astuti dan Rahardjo (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja yang baik juga mempunyai pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang memengaruhi individu (Nugrahaningsih dan Julaela, 2017). Dalam hal lingkungan kerja manajemen telah menata cara cara bagaimana karyawan agar memiliki semangat yang tinggi sehingga kinerja karyawan yang tinggi dengan menata hubungan kerja, dengan cara-cara kerjasama antar karyawan maupun karyawan dengan manajemen, memperlakukan adil kesetiap karyawan, menjaga kehormatan setiap karyawan melalui penyediaanya dan berbagai macam perlakuan agar hubungan antar karyawan dan karyawan dengan manajemen menghasilkan lingkungan kerja yang harmonis, menyediakan alat alat kerja yang memadai untuk melaporkan persediaan dan pengajuan kebutuhan, pelaporanganti shift kerja dengan cara-cara yang mudah dikerjakan. Bahkan rekreasi merupakan ajang atau *event* yang selalu di adakan untuk mengikat persatuan kerja dalam bentuk team di antara manajemen dan karyawan, mendukung dan menyediakan serikat pekerja sebagai saluran apa yang dikehendaki dan yang diinginkan karyawan maupun manajemen, pemberian penghargaan secara berkala dan adil di berikan kepada para karyawan yang berprestasi menurut penilaian manajemen. Hal ini sesuai dengan penelitian yang

dilakukan oleh Putri *et al.*, (2019), Supriyanto (2020), dan Irawan dkk (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Oleh karenanya dalam hal ini kinerja karyawan sangat penting pada perusahaan untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang mampu dan kompeten dalam pekerjaannya. Tidak lupa disiplin menjadi faktor kinerja karyawan yang merupakan kontribusi dari karyawan perlu ditingkatkan dan juga bagi perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja yang baik guna kenyamanan karyawan dan dapat meningkatnya kinerja karyawan yang bekerja.

Asia Plaza yang beroperasi dibawah PT Asia San Primajaya merupakan satu dari sekian banyak pusat perbelanjaan yang ada di Kota Tasikmalaya. Dalam menangani persaingan tersebut, Asia Plaza diuntut untuk memiliki sumber daya manusia yang cakap agar tercapainya efektivitas kerja yang baik sehingga visi misi dan tujuan yang telah di harapkan dapat tercapai sebagaimana mestinya.

Meskipun telah di tata sedemikian rupa masih masih tampak beberapa karyawan pramuniaga yang melakukan absensinya sering kelupaan, salah satunya pada saat kembalinya jam istirahat masih ada yang baru *fingerprint*. Maka di Asia Plaza ini perlu meningkatkan kedipsilinan karena disiplin karyawan yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan. Di Plaza Asia telah mencoba bagaimana caranya para karyawan yang bertugas melayani konsumen yaitu pramuniaga, dapat bekerja dengan tingkat efektivitas kerja yang diharapkan oleh pihak manajemen. Untuk hal ini , manajemen Asia Plaza diantaranya telah menata disiplin dan lingkungan kerja bagi karyawan pramuniaga sebaik baiknya.

Namun demikian apakah usaha-usaha manajemen dari cara menata disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik di Asia Plaza telah dilakukan secara maksimum dan mampu menjaga serta memelihara kinerja karyawan bagi pramuniaganya dalam memenangkan persaingan yang semakin ketat di bidang ini, salah satunya ditandai dengan kemunculan berbagai retail ataupun *departemen store* bertaraf nasional di wilayah Tasikmalaya yang menyebabkan manajemen memerlukan kerja lebih ekstra dan memberikan perhatian yang lebih terutama kepada para karyawan agar dapat memberikan performa terbaik sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan mampu bertahan dalam kondisi dan persaingan saat ini, yang belum dapat diketahui sepenuhnya oleh pihak manajemen asia plaza dalam arti belum pernah dilakukan evaluasinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu diteliti sejauhmana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga perlu kiranya dilakukan penelitian yang berhubungan dengan hal tersebut diatas, yang akan dituangkan dalam bentuk usulan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian terhadap Pramuniaga PT Asia San Primajaya Kota Tasikmalaya)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok dalam latar belakang yang telah diuraikan yaitu sejauhmana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja pramuniaga di PT Asia San Prima Jaya.
2. Bagaimana lingkungan kerja pramuniaga di PT Asia San Prima Jaya.

3. Bagaimana kinerja karyawan pramuniaga di PT Asia San Prima Jaya.
4. Sejauhmana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pramuniaga di PT Asia San Prima Jaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Disiplin kerja pramuniaga di PT Asia San Prima Jaya.
2. Lingkungan kerja pramuniaga di PT Asia San Prima Jaya.
3. Kinerja karyawan pramuniaga di PT Asia San Prima Jaya.
4. Disiplin kerja, lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan pramuniaga di PT Asia San Prima Jaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan berguna, baik secara akademis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Terapan Ilmu Pengetahuan
 - a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terutama mengenai Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dengan penerapan ilmu dan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dan melakukan perbandingan dengan kenyataan yang terjadi di dunia usaha.

b. Bagi Perusahaan

Mengharapkan agar hasil penelitian ini akan dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang berarti dalam kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia kedepannya.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi sebagai bahan acuan dan pelengkap bagi peneliti lain dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT Asia San Prima Jaya Kota Tasikmalaya (Asia Plaza). Yang beralamat di Jalan H.Z Mustofa No.326, Tugujaya, Cihideung, Kota Tasikmalaya Jawa Barat.No (0265) 2352215. Adapun waktu penelitian telah dilaksanakan dari Mei 2022 – Oktober 2022 (Lampiran 1).