



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era Globalisasi saat ini kualitas SDM yang unggul sangat diperlukan karena kemajuan dan keberhasilan perusahaan ditentukan oleh kualitas SDM dan kinerja Karyawan. Semakin baik kualitas yang dimiliki oleh SDM dalam perusahaan tersebut maka semakin tinggi pula daya saing perusahaan tersebut dengan perusahaan lainnya. SDM adalah aset yang berharga yang harus diperhatikan dan dikelola dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan memiliki daya saing yang tinggi.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dalam suatu perusahaan dapat memberikan kepuasan kerja dan dapat mempengaruhi eksistensi perusahaan dimasa yang akan datang sehingga pengelolaan dan kualitas sumber daya manusia tersebut dibutuhkan kemampuan dari sumber daya manusianya dituntut aktif untuk berkompetensi dalam bersaing guna meningkatkan kegiatan kerja dalam perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya meningkat Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting yang akan mengelola seluruh sumber daya dalam suatu perusahaan.

Mengingat pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi merupakan salah satu upaya yang harus dicapai oleh suatu perusahaan yaitu dengan meningkatkan sumber kualitas SDM. Semakin baik kualitas karyawan di suatu perusahaan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKGG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKGG.



maka semakin tinggi daya saing perusahaan terhadap perusahaan lainnya. Karena baik buruknya perusahaan dapat dilihat dari kualitas kinerja sumber daya manusianya.

Hal ini sesuai dengan penjelasan umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa “Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk melakukan perencanaan kinerja perusahaan yang berkaitan dengan dirancang sumber daya manusia, teknologi dan mekanisme kerja yang akan dilaksanakan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan aspek penting untuk mencapai suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal adalah buah dari kinerja tim dan individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai tujuan yang telah di ditetapkan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim kurang optimal. Maka peningkatan kinerja karyawan juga merupakan hal yang sangat penting dalam menghasilkan kinerja dan prestasi kerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan lebih produktif untuk bekerja, lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya serta akan mendorong sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan ditunjukkan dengan kenaikan produktivitas karyawan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu dari banyak faktor tersebut adalah disiplin kerja karena tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan perusahaan sehingga dapat menghambat pertumbuhan perusahaan, Karena disiplin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta dilindungi undang-undang. IBI IKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan dalam kinerja dan pekerjaan.

PT. Indomarco Prismatama (Indomaret) merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas area penjualan kurang dari 200 m². Toko pertama dengan nama Indomaret dibuka di Ancol, Jakarta Utara, pada tanggal 20 Juni 1988, dikelola oleh PT Indomarco Prismatama. Pada tahun 1997 perusahaan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama di Indonesia, setelah memiliki lebih dari 230 gerai. Jumlah gerai hingga tahun 2015 adalah 11.400 gerai dengan rincian 60% gerai adalah milik sendiri dan sisanya waralaba milik masyarakat. Sampai dengan Juni tahun 2021, jumlah gerai sebanyak 18.939 gerai. Mitra usaha waralaba ini meliputi : koperasi, badan usaha dan perorangan. Indomaret tersebar merata dari Sumatra, Batam, Jawa, Madura, Bali, NTB, Kalimantan, Sulawesi dan Maluku. Visi ialah Meningkatkan daya tarik indomaret. Motto perusahaan adalah “Mudah dan Hemat”. PT. Indomarco Prismatama merupakan sebuah perusahaan minimarket terbesar di Indonesia yang memanfaatkan SDM untuk mencapai tujuan perusahaan, berperan besar dalam penyediaan sembako dan kebutuhan rumah tangga lainnya. Meningkatnya jumlah pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi maka semakin banyak pula masyarakat yang membutuhkan pelayanan dan kualitas yang maksimal dari PT. Indomarco Prismatama cabang Jakarta. Kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama cabang Jakarta masih terbelang belum optimal.

Toko Indomaret di beberapa area Jakarta Pusat ini memiliki karyawan sebanyak 33 orang. Adapun karyawan Indomaret area Jakarta Pusat dapat dijelaskan pada table 1.1 sebagai berikut :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Tabel 1.1
Karyawan Toko Indomaret dan Tindakan Indisipliner yang Dilakukan Area
Jakarta Pusat
Tahun 2020

No.	Toko Indomaret	Jumlah Karyawan	Total Karyawan yang Melakukan Tindakan Indisipliner	Tindakan Indisipliner
1.	Indomaret Musi Kapuas	5	24	Melanggar SOP, Sering datang terlambat
2.	Indomaret Tanah Abang 2	6	24	Melanggar SOP, Sering datang terlambat
3.	Indomaret Tanah Abang 3	10	36	Melanggar SOP, Sering datang terlambat
4.	Indomaret Stasiun Tanah Abang	4	20	Melanggar SOP, Sering datang terlambat



5.	Indomaret Jembatan Lima	8	30	Melanggar SOP, Sering datang terlambat
----	----------------------------	---	----	--

Sumber : Data di olah, 2022

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah Toko Indomaret dan karyawan yang ada di beberapa daerah Jakarta Pusat 2022 dengan total 5 Toko Indomaret dan keseluruhan karyawannya berjumlah 33 orang. Dari data diatas terlihat bahwa penempatan karyawan toko Indomaret di setiap daerah Jakarta Pusat berbeda-beda tergantung dengan banyaknya konsumen yang berbelanja di masing-masing daerah tersebut.

Faktor Kinerja merupakan aspek penting untuk mencapai suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal adalah buah dari kinerja tim dan individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai tujuan yang telah di ditetapkan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim kurang optimal. Maka peningkatan kinerja karyawan juga merupakan hal yang sangat penting dalam menghasilkan kinerja dan prestasi kerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja, lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya serta akan mendorong sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan ditunjukkan dengan kenaikan produktivitas karyawan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu dari banyak faktor tersebut adalah disiplin kerja karena tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan perusahaan sehingga dapat menghambat pertumbuhan perusahaan, Karena disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan dalam kinerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



dan pekerjaan.

Ⓒ Kedisiplinan juga menjadi pokok utama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kedisiplinan harus ditanamkan dalam kehidupan sehari-hari dan untuk setiap karyawan harus mematuhi dan menaati semua peraturan yang berlaku dalam suatu instansi karena dengan adanya kedisiplinan yang tinggi maka akan mempermudah dalam mencapai suatu tujuan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kedisiplinan ialah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan –peraturan yang telah ditetapkan serta norma-norma sosial yang berlaku. Tabel 1.1 diatas menunjukkan total karyawan Toko Indomaret di beberapa daerah Jakarta Pusat yang melakukan tindakan indisipliner periode Januari – Desember 2021 dengan total 134 karyawan dari 5 Toko Indomaret yang melakukan tindakan indisipliner. Hal ini terjadi karena setiap bulannya ada beberapa dari karyawan di setiap Toko Indomaret yang ada di beberapa daerah Jakarta Pusat yang melanggar SOP, dan sering datang terlambat. Kurangnya disiplin kerja para karyawan di setiap masing – masing Toko Indomaret dilihat dari table diatas membuat rendahnya tingkat disiplin sehingga akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Dengan adanya hal tersebut maka sangat erat kaitannya antara disiplin kerja dan kinerja karyawan tersebut.

Selain kedisiplinan, faktor lingkungan kerja juga menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena lingkungan kerja berkaitan secara langsung dengan kondisi pekerjaan yang dilaksanakan sehari-hari. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kondisi dalam bekerja secara langsung maupun tidak langsung terhadap instansi yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBKKG.



menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai-pegawai akan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidak nyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri. Lingkungan kerja memiliki beberapa indikator antara lain adalah suasana kerja , tersedianya fasilitas untuk pegawai, kenyamanan tempat, dan hubungan dengan rekan kerja. Kurang kondusifnya lingkungan kerja juga diakibatkan karena ada beberapa pedagang yang masuk kedalam kantor untuk menawarkan produknya. Kondisi ini menyebabkan suasana kerja menjadi kurang kondusif. Namun dalam pelaksanaannya, kinerja karyawan Indomaret di Jakarta Pusat masih terdapat permasalahan yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja pegawai belum optimal. Indikasi tersebut terletak pada kurangnya kompetensi kerja yang dimiliki pegawai. Selain itu kondisi lingkungan kerja karyawan pada Toko Indomaret di Jakarta Pusat masih kurang kondusif, hal ini diketahui dari jumlah pegawai yang tidak sebanding dengan jumlah ruang kerja, serta penataan ruang kerja yang tidak mendukung dan jumlah ruangan kerja yang tidak sebanding dengan kebutuhan kerja

Berdasarkan masalah di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDOMARET JAKARTA PUSAT”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah maka identifikasi masalah dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Indomaret di Jakarta Pusat.



2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Indomaret di Jakarta Pusat.

C. Batasan Penelitian

Penulisan membatasi ruang lingkup penelitian dengan beberapa hal sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah Indomaret di Jakarta Pusat
2. Subjek penelitian adalah karyawan Indomaret di Jakarta Pusat
3. Penelitian ini dilakukan selama periode

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah yang diambil sebagai berikut :

“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret di Jakarta Pusat”.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai penulis dalam melakukan penelitian pada Indomaret di Jakarta Pusat :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap Kinerja karyawan Indomaret di Jakarta Pusat.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Indomaret di Jakarta Pusat.

F. Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian yang dilakukan oleh penulis ini memiliki manfaat yang bisa dirasakan oleh :



1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak Indomaret di Jakarta sebagai bahan masukan tambahan bagi perusahaan. Juga sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup kinerja kerja karyawan pada perusahaannya.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan penulis dapat menambah pengetahuan dalam menerapkan konsep-konsep teoritis yang telah dipelajari oleh penulis ke dalam dunia praktis dan penelitian memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara luas dan nyata.

3. Bagi Akademis

Harapannya penelitian ini dapat menjadi masukan bagi para akademisi atau para peneliti dalam melakukan penelitiannya serta pembaca yang ingin mempelajari. Serta penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.