

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan tentu menginginkan sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi, dan memiliki jaminan kesejahteraan. Hal ini karena sumber daya manusia dianggap sebagai aset utama yang menggerakkan seluruh aktivitas organisasi. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada posisi strategis dan prioritas tertinggi. Keberhasilan divisi personalia dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai kepuasan kerja karyawan dapat diukur melalui berbagai faktor, seperti pemberian motivasi yang kuat, penerapan disiplin kerja yang baik, kepemimpinan yang efektif, serta terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman (Edison et.al., 2022).

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat vital dalam kelangsungan suatu organisasi. Peningkatan kinerja karyawan berpengaruh langsung terhadap kemajuan organisasi (Putra & Ferno, 2023). Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Beberapa penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan, berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya, untuk mencapai tujuan pengelolaan yang sah, tidak melanggar hukum dan tidak melanggar standar etika (Afandi, 2018).

Menurut Robbins et.al., (2013) Lingkungan kerja fisik meliputi berbagai kondisi fisik di tempat kerja, seperti suhu, pencahayaan, tingkat kebisingan, tata letak ruang, dan kebersihan, yang dapat mempengaruhi secara langsung kenyamanan serta produktivitas karyawan. Lingkungan fisik yang terorganisir dengan baik akan menciptakan suasana kerja yang mendukung, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan efisiensi kerja. Lingkungan kerja merupakan area tempat sekelompok orang menjalankan aktivitasnya, yang di dalamnya tersedia berbagai fasilitas pendukung untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan (Sedarmayanti, 2011). Hasil penelitian dari Gandung et.al., (2024), dan Pransiska & Ekowati (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disisi lain penelitian menurut Warongan et.al., (2022) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Putri & Agustin (2024) lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Hasil penelitian dari Yolanda et.al., (2024) , dan Azizah (2020) menyatakan bahwa

motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disisi penelitian lain menurut Farras (2022) motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan kesadaran serta dorongan individu untuk mengikuti semua aturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan norma sosial yang ada (Hasibuan, 2020). Disiplin kerja menurut Afandi (2018) suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian dari Pransiska & Ekowati (2023), Mauludi & Kurniawati (2022), dan Yolanda et.al., (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disisi lain penelitian menurut Putri & Agustin (2024), Muna & Isnowati (2022), Rahmawati et.al., (2023), disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Super Dazzle merupakan sebuah usaha yang telah ada sejak 17 tahun lalu, dimulai dari sebuah toko kecil yang menawarkan aksesoris seperti *casing*, baterai, dan charger untuk ponsel dari merek Nokia, Siemens, Ericsson, dan Motorola. Toko Dazzle yang pertama memiliki ukuran 4x5 meter, dibuka pada 7 Juni 2002, dan beralamat di Jalan Kaliurang km 4,5 di Yogyakarta. Toko ini dikelola oleh pemiliknya dengan dukungan dari 3 karyawan. Di fase awal perkembangan, Dazzle berupaya menjadi toko aksesoris handphone yang terjangkau dengan pemasaran rutin yang dimuat di surat kabar Kedaulatan Rakyat. Pendekatan ini membuahkan hasil, sehingga enam bulan setelahnya,

toko tersebut diperbesar menjadi dua kali dari ukuran aslinya agar bisa menampung lebih banyak barang dan pengunjung. Pada tahun 2004, karena keterbatasan ukuran toko dan area parkir, Dazzle kemudian memindahkan lokasi tokonya ke tempat yang lebih luas di Jalan Kaliurang km 5,6. Toko baru ini masih berada di jalur yang sama, memiliki luas 150 meter persegi dan area parkir seluas 50 meter persegi. Dengan tempat baru yang lebih besar, Dazzle kini dikelola oleh pemiliknya dengan dukungan dari 30 karyawan.

Super Dazzle Jakal merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retail store aksesoris dan sangat bergantung pada peran serta kontribusi sumber daya manusianya. Dalam upaya mencapai kinerja karyawan yang optimal, tidak hanya kemampuan teknis yang menjadi penentu utama, tetapi juga sejumlah faktor non-teknis seperti kondisi lingkungan kerja, tingkat motivasi, serta kedisiplinan karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan kajian pada lingkungan kerja fisik karena kondisi fisik di Super Dazzle Jakal masih menunjukkan beberapa kendala yang berpotensi memengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan, seperti penataan ruang kerja, pengaturan suhu, dan pencahayaan di beberapa area kerja. Kondisi tersebut dapat mengganggu konsentrasi serta efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Selain lingkungan kerja fisik, motivasi kerja karyawan juga menjadi perhatian karena masih terdapat perbedaan tingkat semangat dan dorongan kerja antar karyawan, yang diduga dipengaruhi oleh kurang optimalnya pemberian apresiasi dan dukungan kerja. Di sisi lain, disiplin kerja juga belum sepenuhnya konsisten, terutama dalam hal kepatuhan

terhadap jam kerja dan prosedur kerja yang berlaku. Oleh karena itu, lingkungan kerja fisik, motivasi, dan disiplin kerja dipandang sebagai faktor penting yang perlu dianalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Super Dazzle Jakal.

Walaupun ketiga faktor tersebut telah banyak diteliti dalam berbagai konteks, kajian lebih lanjut tetap diperlukan dalam konteks Super Dazzle Jakal. Hal ini dikarenakan adanya indikasi fluktuasi kinerja di beberapa divisi, yang diduga berkaitan dengan belum optimalnya lingkungan kerja, penurunan semangat kerja, serta tingkat kedisiplinan yang belum merata di antara karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini memiliki urgensi untuk menganalisis **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Super Dazzle Jakal”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat disimpulkan tiga rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Super Dazzle Jakal?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Super Dazzle Jakal?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Super Dazzle Jakal?.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi permasalahan pada:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan (Y) berperan sebagai variabel dependen.
2. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Super Dazzle Jakal.
3. Penelitian dilakukan pada bulan Mei 2025.

D. Tujuan Masalah

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Super Dazzle Jakal.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Super Dazzle Jakal.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Super Dazzle Jakal.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan informasi terkait lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan perusahaan juga sebagai syarat kelulusan jenjang Strata Satu (S1)

2. Bagi STIM YKPN

Menambah referensi dalam pengembangan riset dan penelitian di masa depan serta menjadi sarana dalam menciptakan lulusan yang berkualitas dan terintegritas secara ilmiah.

3. Bagi Perusahaan

Menjadikan penelitian ini sebagai tambahan informasi dan bahan evaluasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja dan terhadap perilaku kinerja karyawan yang akan berdampak terhadap kinerja organisasi secara menyeluruh.