

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini dunia sedang menghadapi wabah Pandemi *Corona Virus Disease* (Covid-19) yang berdampak besar terhadap perubahan dunia di berbagai bidang kehidupan termasuk di negara Indonesia. Di Indonesia salah satu langkah yang dilakukan oleh pemerintah untuk menangani wabah pandemi *Virus Covid-19* adalah melalui kebijakan untuk mengurangi aktivitas di luar rumah serta adanya pembatasan jam operasi bagi para pedagang, toko, swalayan serta *mall*. Kebijakan tersebut memberikan dampak bagi para pelaku usaha maupun karyawan yang bekerja di pusat-pusat perbelanjaan.

Sejumlah kebijakan diambil oleh para pemilik atau pelaku usaha untuk bertahan diantaranya pada masa pandemi *Corona Virus Disease* (Covid-19) salah satunya yaitu dengan memberlakukan pengurangan jam kerja karyawan. Hal ini tentunya juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan demi pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Hariandja (2012:67) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Wirawan (2015:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator –indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Luthan (2009:102) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu disiplin kerja, upah atau gaji, kepemimpinan,

komitmen kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, keterlibatan dalam organisasi dan kompensasi. Pada penelitian ini peneliti akan mencoba menganalisis 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, upah dan lingkungan kerja.

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin kerja yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2017: 198). Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penerapan disiplin seperti: Ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan perusahaan. Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran (Sutrisno, 2012: 189).

Selain disiplin kerja, upah juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Upah merupakan hal yang paling utama dalam ketenagakerjaan, karena tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Heidjrahman dan Husnan, 2010). Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja para karyawan akan menjadi lebih baik dan tentunya akan berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan.

Kemudian selain disiplin kerja dan upah, faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Sedarmayanti (2017:26) mengatakan bahwa Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja memiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Mitra Swalayan, Boyolali merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bisnis retail di Boyolali. Semenjak adanya kebijakan dari pemerintah dengan pemberlakuan pembatasan jam operasi bagi para pedagang, toko, swalayan serta *mall* selama pandemi *Covid-19*, sejumlah langkah pun diambil oleh pihak manajemen Mitra Swalayan, Boyolali. Salah satunya yaitu dengan pengurangan jam kerja karyawan. Hal ini tentunya akan berdampak pula terhadap pengurangan upah yang akan diterima oleh karyawan tersebut. Selain itu, dengan adanya penerapan protokol kesehatan yang wajib dilakukan tentunya juga akan berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara sebelum dan saat terjadinya pandemi *Covid-19*.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mitra Swalayan Boyolali Selama Masa Pandemi *Covid-19***”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, makadalam penelitian ini rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Mitra Swalayan Boyolali selama masa Pandemi *Covid-19*?
2. Apakah upah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Mitra Swalayan Boyolali selama masa Pandemi *Covid-19*?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Mitra Swalayan Boyolali selama masa Pandemi *Covid-19*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan maka tujuan daripenelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis disiplin kerja berpengaruh secara signifikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Mitra Swalayan Boyolali selama masa Pandemi *Covid-19*.
2. Untuk menganalisis upah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Mitra Swalayan Boyolali selama masa Pandemi *Covid-19*.
3. Untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Mitra Swalayan Boyolali selama masa Pandemi

Covid-19.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan adanya penelitian ini, antara lain yaitu:

1. Secara Teoritis
 - a. Bagi ilmu pengetahuan kegunaan penelitian ini adalah dapat memberikan tambahan sumber kepustakaan teoritis dan empiris dalam lingkup konsentrasi manajemen manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dukungan empiris mengenai manajemen sumber daya manusia (SDM).
2. Secara Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan pimpinan perusahaan dalam merumuskan kebijakan terkait dengan disiplin kerja, upah dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan tambahan bagi penelitian khususnya yaitu yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.