

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Makalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pengetahuan ditujukan dapat mengorganisir ikatan dan peran antar karyawan yang praktis dan realistis yang bermanfaat dalam terciptanya Perusahaan, pegawai, dan Masyarakat (Susan, 2019). Manusia atau tenaga kerja merupakan faktor penting dalam kesuksesan bisnis. Isu sumber daya manusia paling utama dalam upaya menjaga berlangsungnya hidup perusahaan, ini menentukan bagaimana perusahaan yang dijalankannya dapat bertahan dan berhasil dalam persaingan bisnis (Abrori *et al.*, 2022). Pada hal ini menyatakan bahwa dalam Perusahaan maupun organisasi, karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan dapat bertanggung jawab merupakan contoh aspek yang sangat berharga bagi keberhasilan Perusahaan dan Perusahaan yang dapat mengembangkan sistem manajemen untuk mempertahankan kompetensi dan kemampuan karyawan merupakan definisi dari Perusahaan yang baik (Singh *et al.*, 2020).

Masyarakat tentunya menggunakan sumber daya manusia ini untuk memenuhi tujuan perusahaan, salah satu contoh adalah pusat perbelanjaan dan perdagangan yaitu PT. Graha Mulia Plaza Lumajang berada di Jalan Letnan Kolonel Slamet Wardoyo, Desa Labruk Lor, Kabupaten Lumajang. Perusahaan ini adalah satu-satunya Mall terbesar, termurah, dan terlengkap di Kabupaten Lumajang. PT. Graha Mulia Plaza Lumajang ini aktif beroperasi sejak akhir bulan 31 Maret 2019.

Perusahaan seperti PT. Graha Mulia Plaza Lumajang inilah yang membutuhkan banyak karyawan untuk bisa tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu contoh sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh PT. Graha Mulia Plaza Lumajang adalah seorang kasir, kasir merupakan karyawan untuk membantu para pembeli untuk bertransaksi pada departemen Dept Store dan Supermarket.

Ekosistem ekonomi yang ada di suatu Perusahaan pasti erat dengan manajerial, struktur organisasi, dan keuangan. Dalam penelitian ini, kasir merupakan posisi dalam struktur organisasi yang ada di barisan terdepan dalam penerimaan pendapatan atau transaksi *customer*. Setelah transaksi di kasir tersebut tercatat di program, maka bagian keuangan akan merekap laporan dari kasir setiap *shift* atau jam kerja yang berlaku. Maka demikian perlu adanya sumber daya manusia yang dapat mengoperasikan di bidang teknologi dan informasi untuk mendukung pencapaian tujuan Perusahaan (Setiadi, 2016).

Begitulah struktur organisasi umum dan juga berlaku di Graha Mulia Plaza. Beberapa aspek yang dibutuhkan untuk menjadi kasir yaitu kecekatan, keahlian berhitung, ketelitian, dan penggunaan program computer. Namun, dalam penelitian ini menegaskan bahwa perlunya manajerial yang tepat karena perilaku dan kinerja kasir memerlukan perhatian lebih agar meminimalisir terjadinya *human error*, *data error*, pelayanan komunikasi terhadap *customer*, atau masalah-masalah lainnya. Berdasarkan hal tersebut bahwa efisiensi dan keefektifan kerja kasir dapat ditentukan oleh tujuan Perusahaan yang dipengaruhi oleh semua aspek yang

berpengaruh seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan insentif (Muttaqien, 2014).

Perusahaan pasti memiliki tujuan yang baik dan karyawan yang berkualitas hal tersebut diperoleh dari motivasi kerja karyawan yang sangat baik dengan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang mumpuni. Motivasi kerja yang baik pada karyawan sangat berpengaruh besar dalam keberhasilan suatu Perusahaan. Dalam hal ini, menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang dapat mendukung individu untuk melakukan kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi (Muttaqien, 2021).

Motivasi memainkan peran kunci dalam kinerja dan prestasi pegawai serta dalam mencapai tujuan organisasi. Hal itu dapat digunakan untuk menjadi pendorong internal yang memicu individu untuk bertindak atau memiliki sikap yang baik dalam suatu metode tertentu. (Harini *et al.*, 2022). Sikap dan nilai-nilai ini dapat saling memperkuat dan mempengaruhi satu sama lain. Ketika individu memiliki kombinasi sikap dan nilai-nilai yang positif mereka cenderung lebih memiliki motivasi yang dapat melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan tujuan mereka, karna mereka percaya bahwa hal itu akan memuaskan keinginan atau kebutuhan mereka (Kurniasari, 2018). Motivasi kerja merupakan salah satu cara pemimpin untuk mendukung dan membimbing karyawannya untuk dapat menjadi lebih baik dari sebelumnya. Untuk menciptakan semangat bagi karyawan agar lebih giat dalam mengerjakan *jobdesk* yang mereka dapatkan dari Perusahaan, maka diperlukan motivasi dalam organisasi. Sehingga, dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dan menjalankan serta memenuhi

kebutuhan yang seharusnya dipenuhi sebagai seorang manusia. Individu akan termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan secara optimal apabila kebutuhan dasarnya terpenuhi (Irwanto *et al.*, 2023).

Untuk mendapatkan motivasi kerja yang baik pada karyawan yang dipengaruhi lingkungan sekitarnya, lingkungan kerja sangat mempengaruhi baik buruknya motivasi kerja yang didapatkan karyawan. Sedangkan Lingkungan kerja mencakup semua faktor-faktor fisik, sosial, dan organisasional yang mempengaruhi pengalaman dan kinerja seorang individu di tempat kerja, Memperhatikan dan memperbaiki lingkungan kerja adalah investasi yang penting bagi setiap organisasi. Lingkungan kerja bagus dan memiliki kenyamanan dapat mendukung peningkatan kepuasan, kesejahteraan, dan performa karyawan, serta membantu perusahaan mencapai tujuan bisnisnya (Irwanto *et al.*, 2019). Lingkungan kerja secara langsung dapat mengajak karyawan yang mengerjakan suatu pekerjaan pada Perusahaan tersebut. Lingkungan kerja merupakan tempat seseorang untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah disetujui. Motivasi karyawan dapat terpengaruh oleh lingkungan kerja yang nyaman hal tersebut diciptakan melalui hubungan antar sesama karyawan. Maka, tugas utama Perusahaan juga harus memperhatikan dan memperbaiki lingkungan kerja mereka untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui evaluasi rutin, umpan balik dari karyawan, dan implementasi strategi yang mendukung keseimbangan kerja-hidup dan kesejahteraan karyawan (Dwi *et al.*, 2023).

Gaya kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi produktivitas karyawan pada suatu perusahaan. Pemimpin yang baik harus memiliki beragam kompetensi untuk memimpin dengan baik, seperti dapat berkomunikasi dengan baik, berkemampuan untuk membuat karyawan termotivasi dan terinspirasi karyawan, kemampuan dalam pengambilan keputusan yang tepat, serta kemampuan menciptakan hubungan kerja yang kondusif. Dengan memiliki kompetensi-kompetensi ini, seorang pemimpin harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan. (Pradana *et al.*, 2018). Gaya kepemimpinan yang tidak menyesuaikan dengan karakteristik Sebagian besar karyawan akan mengakibatkan kurangnya motivasi kerja bagi karyawan itu sendiri sehingga karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan sesuai Standar Operasional Perusahaan (SOP).

Pemberian insentif pada karyawan dapat mengikat karyawan dan akan berpengaruh pada motivasi positif pada karyawan. Saat ini beberapa Perusahaan menggunakan sistem insentif untuk memotivasi karyawan agar kinerja karyawan semakin baik. Pemberian insentif dimaksudkan agar karyawan memiliki sifat loyal dan termotivasi dengan baik pada Perusahaan. Insentif merupakan bentuk penghargaan atau hadiah yang didapatkan karyawan dengan pencapaian kinerja tertentu. Tujuan dari memberikan insentif adalah untuk memberikan pengakuan atas pencapaian yang baik, serta untuk mendorong karyawan lainnya agar meningkatkan kinerjanya dan dapat tercapai targetnya yang ditetapkan. Insentif dapat berupa bonus finansial, penghargaan non-finansial seperti sertifikat

penghargaan atau hadiah, kesempatan untuk promosi atau pengembangan karir, atau bentuk pengakuan lainnya yang sesuai dengan budaya dan kebijakan perusahaan. Dengan memberikan insentif yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan. (Jahroni, 2021).

Berdasarkan pernyataan tersebut peneliti menyimpulkan bahwa permasalahan pegawai adalah meningkatkan tenaga kerja para pegawai memiliki pelayanan yang diberikan tinggi dan kinerja para pegawai ditentukan dengan baik, karena kesuksesan dalam organisasi tergantung pada kualitas karyawan (Raymond *et al.*, 2015). Pada pernyataan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Analisis Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Insentif Terhadap Motivasi kerja Kasir PT. Graha Mulia Plaza Lumajang”

1.2 Batasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini tidak menyimpang peneliti mencoba memberi Batasan penelitian masalah yang akan peneliti kaji. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Penelitian berfokus pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia
- b. Motivasi karyawan yang ditinjau dari aspek lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan insentif pada karyawan
- c. Penelitian ini difokuskan pada Kasir PT. Graha Mulia Plaza Lumajang

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan Uraian latar belakang diatas menunjukkan bahwasannya sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam mencapai tujuan Perusahaan atau

organisasi, untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan motivasi kerja baik yang baik pada karyawan yang didapatkan dari pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan insentif karyawan. pada latar belakang tersebut hal yang perlu diamati adalah tentang lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan insentif pada kasir dapat mempengaruhi motivasi kerja kasir PT. Graha Mulia Plaza Lumajang. Sehingga dengan ini penelitian merumuskan pertanyaan sebagai berikut:

- a. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja kasir PT. Graha Mulia Plaza?
- b. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi kerja kasir PT. Graha Mulia Plaza?
- c. Apakah Insentif karyawan berpengaruh terhadap Motivasi kerja kasir PT. Graha Mulia Plaza?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah yang telah dikemukakan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja kasir PT. Graha Mulia Plaza Lumajang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi kerja kasir PT. Graha Mulia Plaza Lumajang.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Insentif terhadap Motivasi kerja kasir PT. Graha Mulia Plaza Lumajang.

1.5 Manfaat Penelitian

Sebuah penelitian memiliki beberapa tujuan Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan penelitian ini menjadi referensi dan memberikan wawasan penelitian pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Khususnya pada pengaruh Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan insentif karyawan terhadap motivasi kerja karyawan.

b. Manfaat praktis

1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dalam proses meningkatkan motivasi kerja kasir agar dapat mencapai tujuan Perusahaan dengan baik.

2) Bagi peneliti lain

Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang sejenis yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan insentif terhadap motivasi kerja karyawan.