

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, perusahaan menghadapi persaingan yang semakin ketat, baik dalam skala nasional maupun internasional. Salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. SDM tidak hanya dipandang sebagai aset pendukung, tetapi juga merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan agar dapat bertahan dan berkembang (Mangkunegara, 2017).

Untuk mencapai target tersebut, perusahaan membutuhkan karyawan yang bermotivasi dalam bekerja dan memiliki disiplin tinggi dalam menjalankan tugasnya. Motivasi menjadi faktor penting karena dorongan internal maupun eksternal dapat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, serta termotivasi untuk mencapai hasil kerja terbaik. (Iriani, 2021)

Selain motivasi, disiplin kerja juga menjadi determinan penting kinerja. Disiplin diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi (Sutrisno, 2019).

Disiplin yang tinggi tercermin dalam kehadiran tepat waktu, ketaatan terhadap prosedur kerja, penggunaan jam kerja secara efektif, serta tanggung jawab terhadap tugas

Namun, di Toko *New Book Store* menghadapi sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara singkat dengan manajemen toko, ditemukan bahwa beberapa karyawan menunjukkan tingkat motivasi yang kurang stabil. Hal ini terlihat dari rendahnya antusiasme dalam melaksanakan tugas sehari-hari, seringnya keterlambatan, serta kurangnya inisiatif dalam melayani pelanggan. Kondisi ini berpotensi menurunkan kualitas pelayanan dan mengurangi kepuasan pelanggan, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada penjualan dan reputasi toko.

Selain itu, masalah disiplin kerja juga menjadi perhatian penting. Beberapa karyawan belum sepenuhnya mematuhi aturan yang telah ditetapkan, seperti ketepatan waktu masuk kerja, penggunaan seragam, dan pelaksanaan prosedur operasional standar sehingga mengindikasikan tingkat disiplin kerja karyawan Toko *New Book Store* belum tercipta secara optimal. Ketidaktertiban ini tidak hanya mengganggu kelancaran operasional toko, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang kurang profesional. Disiplin yang rendah dapat menimbulkan konflik internal, menurunkan moral kerja, dan menghambat pencapaian target perusahaan.

Masalah motivasi kerja dan disiplin kerja sangat sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Jika disiplin kerja karyawan rendah, maka berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Sebaliknya, jika perusahaan memberikan motivasi dan membina disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan sesuai target perusahaan.

Permasalahan motivasi dan disiplin kerja ini tidak hanya berdampak secara individual, tetapi juga secara kolektif mempengaruhi kinerja keseluruhan karyawan di Toko *New Book Store*. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian yang mendalam guna mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan antar variabel tersebut, manajemen dapat merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing toko di pasar yang semakin kompetitif.

Beberapa penelitian terdahulu memperkuat pentingnya motivasi dan disiplin terhadap kinerja. Misalnya, penelitian oleh Nur Ida Iriani (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, penelitian Syahrani & RW Amelia (2025) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor ritel. Hasil-hasil penelitian tersebut

menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merasa penting untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Toko *New Book Store* Kabupaten Malang”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan di Toko *New Book Store* Kabupaten Malang, serta memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi manajemen dalam mengatasi permasalahan yang ada. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memiliki nilai akademik, tetapi juga nilai praktis yang dapat mendukung pengembangan sumber daya manusia di lingkungan toko tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini berdasarkan latar belakang diatas adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di toko *new book store* Kabupaten Malang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di toko *new book store* Kabupaten Malang?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di toko *new book store* Kabupaten Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di toko *new book store* Kabupaten Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di toko *new book store* Kabupaten Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di toko *new book store* Kabupaten Malang.

1.4 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian yang digunakan adalah paradigma positivisme, karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan antarvariabel yang dapat diukur secara empiris, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Paradigma positivisme menekankan bahwa realitas bersifat objektif dan dapat diukur melalui instrumen terstandar sehingga memungkinkan pengujian hipotesis secara statistik (Sugiyono, 2019). Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengidentifikasi pola hubungan sebab-akibat secara sistematis dan objektif (Creswell, 2014).

Paradigma penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang diteliti. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi Motivasi Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Dengan paradigma ini, penelitian diarahkan untuk menguji apakah motivasi, dan

disiplin kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di Toko *New Book Store* Kabupaten Malang.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

1. Menambah wawasan dan pengembangan literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.
2. Memberikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji topik serupa.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan (*New Book Store*), hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam merumuskan strategi peningkatan motivasi dan disiplin kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.
2. Bagi karyawan, penelitian ini memberikan pemahaman mengenai pentingnya motivasi dan disiplin dalam meningkatkan kinerja serta pencapaian karier.
3. Bagi peneliti
 - a) Penelitian ini menjadi sarana penerapan ilmu dan pengalaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
 - b) Memberikan pembelajaran tentang bagaimana pentingnya motivasi dan disiplin dalam bekerja.

- c) Mengasah kemampuan dalam menganalisis data.
- d) Menambah pengalaman dalam menulis laporan ilmiah.
- e) Mempersiapkan diri untuk masuk dunia kerja.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini difokuskan pada analisis mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko *New Book Store* Kabupaten Malang. Penelitian ini dilakukan pada sektor ritel buku yang memiliki karakteristik pekerjaan yang berkaitan langsung dengan pelayanan pelanggan serta tugas operasional harian. Oleh karena itu, kinerja karyawan pada sektor ini sangat dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja.

Dari sisi variabel, penelitian ini dibatasi pada tiga variabel utama, yaitu motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Variabel motivasi mencakup indikator seperti gaji, insentif, kebutuhan rohani, keamanan masa depan, hingga kesempatan berkembang. Variabel disiplin kerja mencakup kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab. Sementara itu, variabel kinerja karyawan mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan Toko *New Book Store*, dan karena jumlah populasi hanya 35 orang, penelitian ini menggunakan metode

sensus atau total sampling. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, serta uji parsial dan simultan. Dengan batasan yang jelas, ruang lingkup penelitian ini memungkinkan peneliti untuk fokus pada hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks usaha ritel skala kecil-menengah.

