

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perlu diketahui bahwa Manajemen sumber daya manusia (Manajemen SDM) adalah proses sistematis untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja di dalam suatu organisasi. Manajemen SDM berfokus pada perencanaan sumber daya manusia, pengembangan karyawan, pengelolaan tenaga kerja, dan memastikan bahwa karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien, dengan adanya SDM yang efektif dan efisien, maka kualitas karyawan pasti meningkat dan disusul juga dengan prospek perusahaan yang baik pula, dikarenakan SDM sendiri memiliki tujuan yang bisa mengembangkan organisasi, perusahaan ataupun karyawannya seperti, peningkatan produktifitas kerja, mencapai keunggulan yg kompetitif, mencapai lingkungan kerja yang positif dan damai.

Sumber daya manusia (SDM) adalah istilah yang sering digunakan dalam dunia bisnis dan organisasi. SDM mencakup setiap individu yang terlibat dalam aktivitas kerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Secara umum, SDM dianggap sebagai salah satu aset paling berharga bagi perusahaan. Mengelola SDM dengan efektif merupakan kunci untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, mencapai tujuan perusahaan, dan mendukung pertumbuhan yang berkelanjutan, sumber daya manusia merujuk pada orang-orang yang berkontribusi dengan keterampilan, kompetensi, dan pengetahuan mereka di dalam suatu organisasi. SDM mencakup seluruh

karyawan dari berbagai jenjang organisasi, mulai dari staf hingga manajemen puncak, menurut para ahli seperti Gary Dessler menyatakan bahwa SDM adalah bagian integral dari perusahaan yang bertanggung jawab dalam merencanakan, merekrut, memilih, dan mengembangkan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, sedangkan Arifin, K. Menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah proses yang berkesinambungan dalam pemilihan, pengembangan, dan pelatihan karyawan dengan tujuan memaksimalkan potensi kerja mereka.

Didalam kasus ini SDM sangatlah berpengaruh signifikan untuk kemajuan perusahaan, bagaimana caranya untuk mengembangkan minat dan tanggung jawab kemudian hal itulah yang diaplikasikan kedalam kinerja pegawai. Dalam latar belakang ini menganalisis pegawai alfamart di Madiun terkait disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Berkembangnya bisnis eceran atau ritel yang pesat di Indonesia hal ini berkaitan dengan meningkatnya jumlah penduduk Indonesia dan meningkatnya pendapatan penduduk Indonesia yang menyebabkan tariff hidup masyarakat meningkat, maka tautan akan tempat berbelanja yang dapat menyediakan kebutuhan konsumen dalam satu lokasi semakin dibutuhkan. Hal ini diperhatikan terhadap kepuasan konsumen atau tidak kepuasan konsumen semakin besar, persaingan yang semakin ketat, berat, untuk bisnis ritel, dan produser yang terlibat dalam pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen menyebabkan setiap perusahaan ritel harus menempatkan orientasi kepuasan terhadap konsumennya dan juga

keryawannya (Ismail Shaleh;2016), Disisi lain semakin banyaknya toko atau bisnis ritel yang berkembang di Indonesia dan berjalannya era digitalisasi perusahaan dituntut untuk lebih kompetitif dan harus memiliki keunggulan serta daya saing agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis tersebut berarnya persaingan yang terjadi di era globalisasi ini salah satunya terjadi pada bidang ekonomi. Dalam kondisi seperti ini perusahaan harus mampu mempertahankan dan menghadapi tantangan dengan baik, dan salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. (Diamantdis & Chatzoglou;2019)

Seperti alfamart, Alfamart merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dan merupakan perusahaan ritel yang terbesar di Indonesia dengan luas ruang penjualan ± 200 m² dengan 22.310 gerai ritel. Alfamart dikelola oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Toko pertamanya dibuka di jalan Beringin Raya, Karawaci – Tangerang, pada tahun 1999. Gerai Alfamart tersebar di kota-kota besar seperti Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, Yogyakarta, Bali, Palembang, Makassar, dan kota-kota lainnya.

Dalam era perdagangan bebas atau globalisasi saat ini, terjadi pergeseran strategi pemasaran yang berorientasi pada pelanggan. Strategi pemasaran yang berorientasi pada pelanggan, membuat perusahaan harus memahami dan memenuhi baik perilaku maupun kebutuhan pelanggan untuk mencapai kepuasan pelanggan. Kepuasan pelanggan sangat di perhatikan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja penjualan. Dengan

menekankan pada kepuasan pelanggan, kinerja karyawannya menjadi perhitungan bagaimana perusahaan tersebut memikat konsumennya.

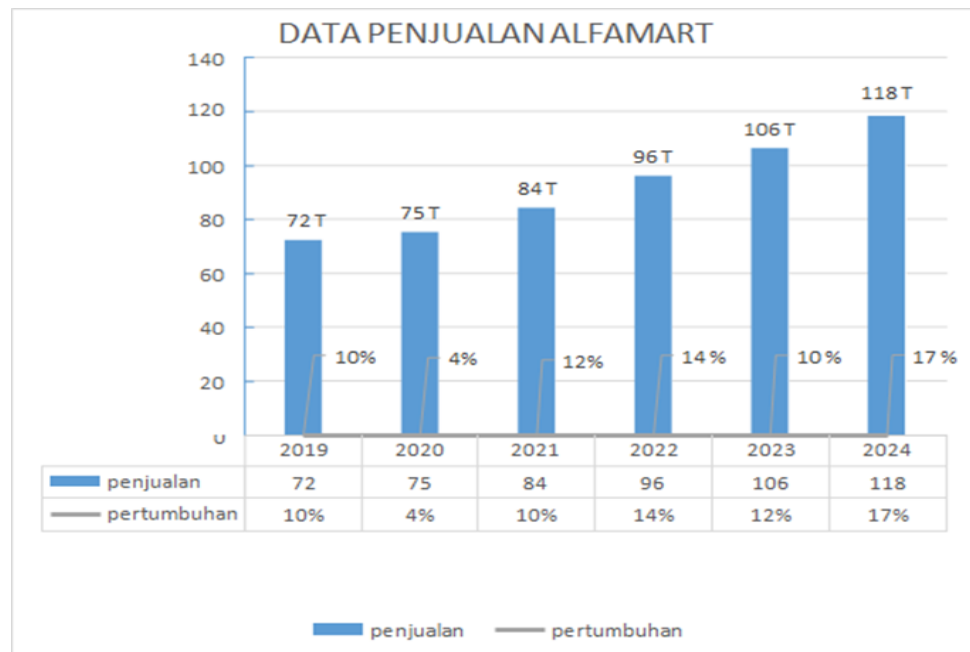
Tumbuh dan berkembangnya organisasi karyawan terhadap situasi dalam organisasi tergantung pada sumber daya manusianya di periode tertentu. Karena itu sumber daya manusia berdasarkan pengamatan yang dilakukan di Alfamart se kabupaten Madiun dan kota harus ditingkatkan nilai secara efektif pada lingkungan kerjanya dan efisiennya sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai hal tersebut, pembenahan harus dilakukan. Kesalahan dalam penghitungan menjadi sumber masalah yang sering dialami pegawai Alfamart karena dengan kekurangan pembayaran merekalah yang menanggung kekurangan tersebut, selanjutnya dikeluhkan juga dengan pergantian Shif kerja, yang menimbulkan sedikit kesalahan dalam pentotalan keseluruhan jumlah barang dan harga yang keluar.

Dengan itu maka organisasi perlu meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pegawai pegawainya. Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pengamatan yang dilakukan terhadap karyawan Alfamat sekabupaten Madiun ada yang tertib dalam kehadiran dan juga kadang terlambat dalam pergantian shiff.

Dan berikut data penjualan Alfamart seluruh Indonesia dari tahun ketahun pendapatan alfamart melonjak naik dengan angka yang signifikan, hal

itu bisa terjadi dikarenakan jumlah konsumen yang semakin banyak dan juga pengembangan SDM yang efektif untuk berjalannya perusahaan.

Tabel 1.1 Penjualan Alfamart



Sumber : <https://alfamart.co.id>

Dari data tersebut diketahui bahwa penjualan alfamart dari tahun ketahun semakin naik terus, dengan presentasi yang signifikan, seperti pada tahun 2019 sebesar 72 Triliun pendapatan dengan pertumbuhan 10% pendapatan dari tahun sebelumnya, pada tahun 2020 meningkat 4% pendapatan menjadi 75 Triliun, dan tahun berikutnya mendapatkan presentase pertumbuhan yang tinggi dengan angka 10% pertumbuhan yang menjadi 84 Triliun, tahun 2022 pendapatan naik 96 Triliun dengan pertumbuhan 14% dari tahun sebelumnya, tahun 2023 melonjak pesat dengan pendapatan 106 Triliun dengan presentase 12% pertumbuhan dari tahun sebelumnya, dan pada tahun

2024 pendapatan alfamart semakin baik dan juga lebih tinggi dari tahun sebelumnya dengan mencapai pendapatan sebesar 118 Triliun dengan pertumbuhan 17%.

Dari persaingan bisnis dalam era globalisasi maka dengan pengembangan SDM yang efektif dapat memberikan dampak yang baik juga untuk sebuah perusahaan dengan mengelola segala aspek yang telah ditentukan, meningkatnya penjualan selain dari konsumen yang semakin banyak, proses pelayanan dari pegawai alfamart juga menentukan keberhasilan perusahaan, dari kedisiplinan, faktor motivasi yang mereka miliki, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat membuat suasana dalam bekerja menjadi lebih baik.

Adapun faktor dari disiplin kerja, tanggung jawab, kesadaran atas pekerjaan hal itu dapat berakibat secara tidak langsung kepada perusahaan ataupun konsumen yang dimana mereka mendapatkan kesan yang baik sehingga mereka kembali untuk membeli kebutuhan yang di inginkan.

Silalahi & Bangun (2020).menyatakan bahwa disiplin kerja suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran para pekerja dalam melaksanakan tugas yang diemban dan hal tersebut muncul melalui suatu proses. Surono (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. faktor disiplin kerja seperti halnya mentaati peraturan yang berlaku, menererapkan SOP yang ada untuk berjalannya pekerjaan dan perusahaan.

Pengertian Standar Operasional Prosedur (SOP) menurut Purnama (dalam Matippana, 2022:47) adalah serangkaian prosedur kerja yang diadakan secara detail serta terperinci bagi semua karyawan demi melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya yang sesuai dengan visi, misi, dan tujuan suatu perusahaan.

Sejalan dengan hal tersebut, Fatimah (2021:13) menjabarkan bahwa SOP yaitu salah satu pedoman pokok mengenai prosedur kerja terkait dengan langkah atau tahapan berhubungan dengan aktifitas kerja dalam suatu perusahaan dan unit didalamnya. Menurut para ahli di atas disimpulkan terkait SOP, merupakan prosedur kerja dalam bentuk intruksi dari atasan atau organisasi. Dan SOP itu sendiri meliputi seperti, memberikan pelayanan yang memuaskan dan ramah kepada pelanggan aturan 3S (senyum, salam, sapa) harus diterapkan oleh karyawan, demi kenyamanan pelanggan karyawan harus juga memperhatikan lingkungan sekitar area alfamart harus wajib bersih, produk yang diletakkan dirak harus sesuai dengan kategori untuk memudahkan pelanggan dalam mencari barang kebutuhannya, selain itu karyawan wajib lapor akan hal ketersediaan produk dirak dan juga pengecekan stok yang ada secara rutin dan melakukan pemesanan jika memang produk diperlukan tidak tersedia stoknya.

Adapun jenis dari disiplin kerja antara lain, *Disiplin Preventif* yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan, tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

dan juga ada *Disiplin Korektif* Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan.

Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi, serta *Disiplin Progresif* Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman- hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Kemudian faktor *motivasi*, Menurut Wardan (2020:109) “Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya”. Menurut Mohtar (2019:20) “Motvasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan”. Menurut Anggreini (2020:1) Motivasi merupakan bentuk dorongan semangat yang mendorong seorang karyawan atau perorangan untuk melakukan tujuan tertentu atau sebuah pekerjaan tertentu yang bisa bersal dari diri sendiri internal atau orang lain eksternal, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang dapat memunculkan kegairahan seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintregrasi dengan segala upaya dalam memunculkan kepuasan. Dalam hal ini praktik yang terjadi seperti yang dinyatakan oleh (siswanto

2020;34) seperti kompensasi, pengarahan, kebijakan. Dan motivasi yang baik akan meningkatkan kualitas pegawai, meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya, dan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk tumbuh dan berkembangnya perusahaan seperti gaji, tunjangan, fasilitas, reward dan lainnya. Berikut adalah data gaji karyawan :

Tabel 1.2 Data Gaji Karyawan

Posisi	Gaji
Kasir	2.500.000 – 4.000.000 / bulan
Pramuniaga	1.900.000 – 3.000.000 / bulan
Kepala toko	3.200.000 – 6.000.000 / bulan
Staf Gudang	2.000.000 – 3.800.000 / bulan
Helper	1.500.000 – 1.700.000 / bulan
Crew store	1.700.000 – 1.900.000 / bulan

Selain gaji adapula hal lain seperti, tunjangan, menurut (munajah 2020:70) tunjangan merupakan program peningkatan semangat kerja yang diberikan kepada pegawai alfamart. Menurut (Cahyaningrum dkk 2021) tunjangan diberikan untuk memberikan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tunjangan sendiri merupakan sejumlah uang yang diberikan atau dialokasikan secara rutin untuk tujuan tertentu didalam organisasi di luar gaji pokok karyawan, hal ini juga diperlukan dan diperhatikan oleh atasan atau organisasi agar lebih baik terjaganya keaktifan karyawan atau tanggung jawab karyawan dalam pekerjaannya dan memberikan rasa semangat dalam bekerja, dan berikut data tunjangan karyawan :

Tabel 1.3 Data Tunjangan Karyawan

no	Jenis tunjangan	jumlah
1	Tunjangan makan	200.000 – 300.000 / bulan
2	Transportasi	200.000 – 300.000 / bulan
3	kesehatan	100.000 – 200.000 / bulan
4	THR	500.000 – 1.000.000 / bulan
5	Kinerja	100.000 – 500.000 / bulan

Kemudian faktor lingkungan lingkungan kerja yang kondusif dan aman dapat menambah kesan yang harmonis dalam menjalankan tugas, saling mengerti satu sama lain, saling menghormati atasan dan karyawan, menjaga sikap. Menurut Darmadi(2020:242) Lingkungan kerja termasuk, sesuatu yang berada pada sekitar karyawan yang mempengaruhi individu dalam melaksanakan tugasnya. Menurut (efendy dan Fitria 2019:50) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap jabatan yang lebih tinggi atau sesama karyawan.

Menurut (Busro M Praseto, 2020) sesuatu dikeliling karyawan yang dapat mempengaruhi nyaman atau tidak nyamannya seseorang serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan. Secara umum merupakan segala sesuatu yang didalamnya terkait dengan kondisi dan situasi dimana seseorang yang bekerja di organisasi ataupun perusahaan. Menurut (Prasetyo, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Ekawati, 2022) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini

mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Adapun menurut (Ekawati, 2022) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting untuk diperhatikan manajemen. Menurut (Darmadi, Sedarmayanti 2019) secara garis besar menggambarkan lingkungan kerja dengan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya, seperti, fasilitas yang diberikan kepada pegawai alfamart, sikap sopan santun antar karyawan dan atasan, tidak menimbulkan perpecahan dalam bertugas satu sama lain, menciptakan suasana yang damai dan kondusif untuk berjalannya pekerjaan.

Dari fenomena penelitian terkait lingkungan kerja di alfamart seluruh Madiun menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam lingkungan kerja tersebut diperhatikan mulai dari komunikasi antar atasan atau karyawan, lingkungan yang kondusif sehingga hal itu mampu meningkatkan kinerja karyawan alfamart.

Penelitian yang serupa yang dilakukan oleh (Riyanto, et al, 2019 & diamantidis chatzoglou 2020) di PT So Goo Food terkait lingkungan kerja, juga menunjukkan hasil bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan

meningkatkan kinerja karyawannya, dari hal tersebut ditekankan bahwa dengan lingkungan yang baik maka karyawan yang bekerja dapat meningkatkan kinerjanya untuk perusahaan atau organisasi.

Kinerja karyawan merupakan bentuk prestasi atau capaian karyawan yang dimana mereka telah mencaai tujuan dari pekerjaannya, atau hasil secara kualitas yang telah dicapai, dan menyelesaikan tugas tugasnya.

Menurut (Prasetyo 2021) kinerja aalah hasil kerja seseorang serta perilaku yang dicapai dari tanggung jawab yang di emban karyawan tersebut. Menurut (Kasmir 2018) kinerja merupaka hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik bersifat *Profit oriented dan non profit oriented*. Dan dari penelitian yang serupa (Wahyuni D.R. 2022:3) memberikan pandangan bahwa kinerja karyawan bisa tercapai apaila semua faktor dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sudah terpenuhi, maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja serta lingkungan kerja maka semakin baikdan semakin pula kinerja karyawannya.

Dengan pengelolaan yang baik dan efektif diharapkan perusahaan dapat mengembangkan skill karyawan dan juga meningkatkan pendapatan perusahaan, dalam upaya memberikan kualitas terhadap kepentingan perusahaan atau organisasi karena Sumber Daya Manusia merupakan barang yang sangat berharga untuk berdirinya atau berjalannya sebuah organisasi, dikarenakan Sumber Daya Manusia adalah kunci bagaimana perusahaan atau organisasi mampu melakukannya dengan baik untuk mencapai tujuan., berikut data Alfamart dan karyawan di daerah Madiun :

Tabel 1.4 Data Alfamat di Kabupaten Madiun

No	Kecamatan	Jumlah Alfamat	Jumlah Karyawan
1.	Kecamatan Dolopo	2	8
2.	Kecamatan Geger	2	8
3.	Kecamatan Kebonsari	1	4
4.	Kecamatan Dagangan	1	4
5.	Kecamatan Wungu	3	12
6.	Kecamatan Gemarang		
7.	Kecamatan Jiwan	1	4
8.	Kecamatan Wonoasri	2	8
9.	Kecamatan Madiun	3	12
10.	Kecamatan Balerejo	1	4
11.	Kecamatan Pilangkenceng	4	16
12.	Kecamatan Saradan	1	4
13.	Kecamatan Kare		
14.	Kecamatan Mejayan	3	12
15.	Kecamatan Sawahan	1	4
16.	Kecamatan Kartoharjo	3	12
17.	Kecamatan Manguharjo	2	6
18.	Kecamatan Taman	4	16
TOTAL	18 Kecamatan	34	116

Sumber : Survey

Adapun penelitian yang dilakukan untuk mengenali dan menganalisis pengaruh disiplin kerjanya, motivasi kerjanya, lingkungan kerjanya terhadap kinerja karyawan alfamat di Madiun. Dan Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan dan juga *research* yang mendukung peneliti untuk mengkaji dan meneliti lebih dalam lagi mengenai Sumber Daya Manusia terkait kinerja karyawan dan faktor yang mempengaruhi dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Sehingga penulis memutuskan untuk mengambambil judul

penelitian” Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart di Madiun”.

B. Batasan Masalah

Adanya batasan masalah digunakan untuk membatasi ruang lingkup permasalahan agar penelitian tidak menyimpang dan jauh dari tujuan dari penelitian. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel penelitian hanya menggunakan variabel bebas yaitu, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja dengan variabel yang terkait adalah variabel kinerja karyawan.
2. Objek penelitian ini adalah seluruh pegawai alfamart di madiun yang terdiri dari 34 Alfamart di Madiun.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja dapat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka

tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah dengan adanya motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan alfamart di Madiun.
2. Untuk mengetahui apakah dengan adanya disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan alfamart di Madiun.
3. Untuk mengetahui apakah dengan adanya factor lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan alfamart di Madiun.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan secara praktis dan kegunaan secara teoritis, dan kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Praktis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan rujukan dan bahan pertimbangan serta informasi bagi pemilik usaha atau atasan perusahaan Alfamart di Madiun agar dapat lebih memperhatikan kualitas Sumber Daya Manusia melalui pengembangan karyawan, serta dapat memberikan semangat kepada keryawan supaya dapat menciptakan citra kinerja dengan Sumber Daya Manusia yang kompeten untuk karyawan alfamart di Madiun, atau dapat menerapkan langsung untuk memecahkan masalah dilapangan atau organisasi, memberikan solusi konkret atau meningkatkan efesiensi dalam suatu bidang organisasi atau dalam kehidupan sehari hari dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan karyawan.

2. Kegunaan Teoretis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan serta teori-teori yang mendukung Sumber Daya Manusia khususnya pada pemahaman tentang Motivasi dalam kerja, Disiplin dalam kerja, dan lingkungan kerja terkait Kinerja Karyawan alfamart.
- b. Memberikan sumbangan berupa hasil pemikiran dan penelitian yang dilakukan supaya dapat dijadikan gambaran dan perbandingan untuk penelitian penelitian yang akan dilakukan di masa mendatang.

3. Kegunaan Bagi peneliti

Penelitian ini berguna sebagai sarana pengaktualisasian diri, untuk memenuhi kebutuhan tugas akhir semester, dan berguna untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan mengimolementasikan ilmu yang telah didapatkan sekama perkuliahan pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

