

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang kompeten merupakan aset paling berharga bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Efektivitas rencana, peraturan, dan operasi suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Suatu perusahaan harus mampu memaksimalkan kinerja karyawan dan mengelola sumber daya manusianya secara efisien (Febiola et al., 2024).

Sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan aset berharga yang harus dijaga agar karyawan dapat merasa nyaman. Secara khusus, tempat kerja yang nyaman dan mendukung memiliki pengaruh besar pada kebijakan yang diterapkan dan meningkatkan motivasi karyawan. Selain itu, kesempatan pengembangan dan pelatihan karyawan harus diberikan agar karyawan dapat mewujudkan potensinya dan bekerja sama untuk memajukan perusahaan. Terbentuknya sumber daya manusia yang berintegritas memerlukan keterlibatan perusahaan. Faktor utama dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas perusahaan adalah manusia. Peran manusia dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas tidak dapat dipisahkan dari komponen sistem kerja lainnya (Jalaludin, 2024).

Manajemen sumberdaya manusia (SDM) harus beradaptasi dan berubah dalam lingkungan di mana kebutuhan pemberi kerja dan undang-undang selalu berubah. Gagasan mendasar bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan sekadar sumber daya bagi perusahaan. Oleh karena itu, manajer perlu memastikan bahwa perusahaan memiliki orang yang tepat di tempat yang tepat pada

waktu yang tepat yang dapat menyelesaikan tugas yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya (Meisella, 2023).

Perusahaan yang ingin memiliki pekerja yang handal dan terampil harus mengelola sumberdaya manusianya. Salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah meningkatkan produktivitas karyawan melalui manajemen sumber daya manusia (Burhan, 2022).

Baik yang dikelola swasta atau melalui waralaba, industri ritel mengalami percepatan dalam penciptaan bisnis, dapat disimpulkan bahwa sektor ritel adalah bisnis yang operasinya memaksimalkan upaya melalui strategi bauran ritel, memastikan bahwa produk atau layanan yang diberikan kepada pengguna akhir memiliki nilai tambah dan pelanggan senang dengan pembelian yang mereka lakukan. Meskipun bisnis perorangan yang terlibat dalam perdagangan ritel seringkali mengandalkan sumber daya manusia dan teknik manajemen tradisional, persaingan di sektor ritel di Indonesia sangatlah ketat, dimana kedua perusahaan ini merupakan peserta utama. Memiliki hard skill dan soft skill sangat penting untuk kemampuan SDM agar dapat bersaing di pasar saat ini. Tanpa SDM yang efektif, bisnis berisiko mengalami kekacauan dan bahkan kebangkrutan (Dwiwarman, 2024).

Salah satu indikator sejauh mana perusahaan telah berkembang adalah dengan melihat kemajuan perusahaan. Hasil maksimal dari kinerja karyawan yang sangat baik juga dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan perusahaan. Setiap karyawan memiliki kinerja yang berbeda karena tiap karyawan memiliki tingkat

kapasitas kinerja yang berbeda-beda dalam hal menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan (Meliani & Siagian, 2022).

Dalam lingkungan bisnis yang tidak pasti dan kompetitif, meningkatkan kinerja karyawan akan membantu organisasi meraih kesuksesan. Karena kualitas kinerja karyawan dalam suatu perusahaan menentukan kelangsungan hidup perusahaan untuk mencapai tujuannya, ketika karyawan berkinerja baik dan memiliki etos kerja yang kuat, perusahaan akan mampu mencapai tujuannya dan memperoleh keuntungan ketika kinerja karyawan menurun dan tidak memenuhi harapan, perusahaan tidak memperoleh keuntungan. Maka, suatu usaha dalam mengoptimalkan kinerja karyawan menjadi perhatian perusahaan yang sangat penting. Maka dari itu, mempertahankan kinerja perlu untuk mengidentifikasi dan memantau faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, seperti halnya disiplin (Selvi, 2023).

Disiplin karyawan merupakan factor yang harus diperhatikan dalam memastikan keberhasilan kinerja karyawan. Karena, jika karyawan disiplin kinerjanya sudah pasti memuaskan, jika karyawan tidak disiplin sudah pasti kinerjanya menurun. Tempat kerja sangat menjunjung tinggi disiplin kerja para karyawan untuk mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjangnya. Selain itu, kedisiplinan juga sangat penting bagi pencapaian kinerja organisasi karyawan. Disiplin terwujud ketika semua aturan ditaati secara sukarela dan dengan kesadaran penuh. Karena kesadaran diri adalah landasan disiplin, maka kesadaran itu harus dikembangkan (Novia Hoyirun Nisa, 2023).

Tanpa meremehkan atasan atau tidak memiliki atasan di kantor, seorang karyawan dapat mempertahankan sikap disiplin yang positif. Tenaga kerja karyawan menunjukkan bahwa karyawan disiplin dalam kinerjanya ketika karyawan tersebut datang tepat waktu. Manajer memanfaatkan disiplin kerja sebagai teknik untuk mempengaruhi perilaku karyawan dan untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mengikuti kebijakan dan prosedur perusahaan. (Farhan, 2023)

Disiplin ditunjukkan dengan ketaatan seseorang terhadap kebijakan dan pedoman. Pola perilaku, pemikiran, dan tindakan yang mematuhi norma perusahaan tertulis dan tidak tertulis disebut sebagai disiplin kerja. Disiplin karyawan akan memastikan bahwa pekerjaan dilakukan secara efisien dan sesuai jadwal. Tingkat disiplin di tempat kerja yang tinggi diperkirakan akan membantu bisnis mencapai tujuannya. Absensi pegawai mempunyai dampak yang cukup besar karena menurunkan produktivitas dan menyebabkan pekerjaan menumpuk karena tidak dapat diselesaikan tepat waktu (Napitupulu, 2023).

Setiap karyawan harus disiplin dan memiliki rasa tanggung jawab saat bekerja. Namun ada syaratnya: pemaksaan harus dihindari. Kebijakan perusahaan dan kode etik harus dipatuhi oleh semua karyawan. Pekerja dengan etika kerja yang kuat sudah pasti dapat mengerjakan tugas yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dengan efisien dan efektif, asalkan diimbangi dengan adanya motivasi (Situmorang & Siagian, 2022).

Dengan disiplin yang tinggi, sudah jelas karyawan tersebut memiliki motivasi dalam pekerjaannya. Pada dasarnya perusahaan menginginkan tenaga kerja yang

terampil, cerdas, mampu bekerja keras dan penuh semangat. Perusahaan harus memantau, menilai, dan membimbing perilaku karyawan sejalan dengan tujuan organisasi untuk mengatasi masalah motivasi karyawan di tempat kerja. Pekerja yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan pola kerja yang benar. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan memberikan kontribusi positif terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Winata, 2024).

Motivasi di tempat kerja merupakan komponen utama sumber daya manusia, karena memotivasi karyawan merupakan dorongan untuk memberikan kontribusi semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi. Sejumlah faktor, termasuk kebutuhan hidup, keinginan untuk dihargai, dan kebutuhan akan harga diri, semuanya memiliki dampak signifikan pada motivasi kerja yang optimal. Kinerja karyawan dapat menurun apabila salah satu indikasi ini tidak memuaskan dan bahkan dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. (Rayyan et al., 2021).

Individu dengan motivasi tingkat tinggi tentu ingin berkembang secara profesional guna meningkatkan output dan kinerjanya. Maka dari itu, perusahaan harus memberikan semua karyawan kesempatan yang adil dan setara untuk peningkatan karir karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik dan efisien, peningkatan karir sangatlah penting. Karyawan harus memiliki peluang jalur karir selama bekerja di perusahaan, dan peran perusahaan hanya terbatas pada membantu karyawan dan memberikan informasi tentang bagaimana karyawan dapat mencapai tujuan

karirnya, seperti mengidentifikasi persyaratan khusus untuk mengejar posisi tertentu (Sukmana & Hudalil, 2023).

Karir seorang karyawan dapat dikembangkan melalui peningkatan karir, yang pada hakikatnya berfungsi untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Terkait peningkatan karir, sumber daya manusia (SDM) berperan dalam pertumbuhan karier setiap karyawan yang berupaya mencapai prestasi, jasa, dan pengorbanan yang dilakukan untuk perusahaan (Putra Mahardika & Aditya Suryawirawan, 2023).

Karena Alfamart merupakan salah satu jaringan minimarket terbesar di industri ritel Indonesia dan memiliki beberapa lokasi di sana, maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Alfamart sebagai objeknya. Perusahaan Alfamart yang bergerak dibidang ritel, maka Alfamart harus memastikan bahwa karyawannya dapat memberikan dampak yang baik agar mampu bersaing dengan industri ritel lainnya. Tiga faktor disiplin kerja, motivasi kerja serta peningkatan karir yang akan menjadi subjek utama di antara dampak-dampak yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Alfamart (Albert, 2023).

Sebuah Perusahaan retailer minimarket ternama PT. Sumber Alfaria Trijaya memegang lisensi dari Alfa Group yang meliputi Alfamidi, Alfamart, dan Lawson. Perusahaan ini mempekerjakan sekitar 100.000 orang dan memiliki banyak kantor di seluruh Indonesia. Dengan tulisan “Alfamart, Belanja Puas Harga Pas”. Warna merah ini segera memantapkan dirinya sebagai toko yang menawarkan kebutuhan sehari-hari di lokasi yang mudah diakses, tempat berbelanja yang nyaman, dan layanan yang ramah. Khususnya, barang-barang yang dijual sangat kompleks, dan

terdapat gerai yang banyak agar pelanggan mudah berbelanja. PT. Sumber Alfaria Trijaya bertujuan untuk membangun Alfamart sebagai jaringan distribusi ritel lokal yang bereputasi, fokus pada pemberdayaan pemilik usaha kecil, memenuhi kebutuhan dan aspirasi pelanggan dan dapat bersaing di seluruh dunia.

Di antara pelaku usaha di sektor tersebut, PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) mengoperasikan minimarket dan termasuk usaha nasional yang bergerak dengan nama Alfamart Minimarket, menyediakan kebutuhan sehari-hari dan kebutuhan pokok di bawah payung minimarket. Jika dibandingkan dengan merek minimarket, Alfamart memiliki performa yang baik. Saingan utamanya adalah Indomaret. Hal ini terlihat dari perluasan lokasi minimarket Alfamart berkembang menjadi sekitar 13.726 gerai antara Maret 2008 hingga 2020.

Dalam tiga bulan pertama tahun 2020, PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (AMRT) membuka 47 gerai Alfamart baru 13.726 perusahaan. Sementara itu, karena lemahnya penjualan, perusahaan ritel besar menutup etalase mereka. Namun, Alfamart masih terus melakukan ekspansi, menambah lokasi baru setiap tahunnya. Mirip dengan mendapatkan bola, Alfamart berekspansi dengan membuka toko baru di dekat lokasi pelanggan di kawasan perumahan setempat. Jumlah toko Alfamart telah berkembang hingga hampir 3000 hanya dalam waktu lima tahun (2016–2020). Dari 3000 toko yang telah berkembang di Alfamart, pada penelitian ini peneliti meneliti toko Alfamart yang tersebar di area Tiban. Berikut daftar tokonya:

Tabel 1. 1 Data toko Alfamart di Area Tiban

No	Nama toko	Jumlah Karyawan
1.	Tiban Impian	9
2.	Raya Tiban	5
3.	Tiban Koperasi 2	9
4.	Tiban III	11
5.	Pelabuhan Sekupang	4
6.	Taman Sari	6
7.	Gajah Mada	5
8.	Simpang Global	6
9.	Tiban Fortune	9
10.	Tiban Summercost	7
11.	Cipta land	6
12.	Mc Dermott	6
13.	Cipta Puri	10
14.	Graha Tirta	10
15.	Tiban Mentarau	7
16.	SPBU tiban	5
17.	Tiban	13
18.	Tiban Lestari	12
19.	Tanjung Pinggir	6
20.	Tiban Bukit Asri	6
Total		152

Sumber: Area Coordinator PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (2024)

Personil Alfamart adalah komponen terpenting dalam organisasi mana pun karena pekerja adalah sumber motivasi utama perusahaan. Perusahaan tidak dapat berfungsi tanpa tenaga kerjanya. Akibatnya, proses produksi akan terhambat dan tujuan utama perusahaan untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya pada akhirnya akan terlewatkan.

Pada dasarnya Alfamart tidak lepas dari adanya sejumlah masalah, termasuk yang berkaitan dengan disiplin kerja. Pekerja sering datang terlambat dan tidak masuk kerja, yang menurunkan prestasi kinerja mereka. Tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan yang tinggi mengganggu kinerja di tempat kerja, dan beberapa pekerja diketahui pulang lebih awal, yang menyebabkan hasil pekerjaan tidak

optimal. Perusahaan membutuhkan disiplin kerja untuk menunjang operasionalnya dan meningkatkan loyalitas karyawan. Penerapan disiplin kerja yang kurang baik akan berdampak pada kemajuan dan efisiensi bisnis.

Berikut data presensi karyawan Alfamart area Tiban periode Januari-Desember 2024.

Tabel 1. 2 Data presensi karyawan Alfamart periode Januari-Desember 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Terlambat >10 menit	MC	Terlambat, MC (%)
Januari	145	26	43	87	4%
Februari	145	24	65	95	5%
Maret	145	26	76	110	5%
April	145	25	56	98	4%
Mei	145	26	98	121	6%
Juni	145	25	56	104	4%
Juli	145	26	73	92	4%
Agustus	145	26	86	89	5%
September	145	25	94	127	5%
Oktober	145	26	65	95	4%
November	145	25	70	75	4%
Desember	145	26	89	45	3%

Sumber : Area Coordinator PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 jumlah hari kerja per bulan berkisar antara 24 hingga 26 hari, dengan angka keterlambatan lebih dari 10 menit dan ketidakhadiran karena sakit (MC) yang bervariasi setiap bulannya. Keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Mei dengan 98 kali, sementara jumlah MC tertinggi tercatat pada September sebanyak 127 kali. Persentase gabungan keterlambatan dan MC relatif stabil, berkisar antara 3% hingga 6%, dengan nilai terendah di bulan Desember (3%) dan tertinggi pada Mei (6%).

Data ini, yang bersumber dari Area Coordinator PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (2024), mencerminkan adanya fluktuasi kedisiplinan yang dapat menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan produktivitas dan konsistensi kinerja karyawan di area tersebut.

Untuk mencari data persentase ketidakhadiran yaitu $(\text{jumlah pegawai} \times \text{hari kerja} = \text{total kerja})$ $(\text{jumlah ketidakhadiran} : \text{total kerja})$. Jika hal ini terus terjadi maka akan berdampak pada pekerjaan yang diberikan dan memakan waktu lebih lama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan.

Dalam menjalankan kewajibannya pada perusahaan karyawan sangat membutuhkan motivasi dan dorongan dari atasan agar dapat menjalankan pekerjaan dengan maksimal. Karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih baik jika perusahaan ingin mencapai tujuannya. Menyadari betapa pentingnya karyawan bagi bisnis, perusahaan harus mampu memotivasi karyawannya. Mengatasi tantangan dalam memotivasi karyawan bukanlah suatu cara sederhana sebab, masing-masing karyawan mempunyai motivasi yang berbeda.

Di samping masalah disiplin kerja pada karyawan Alfamart, karyawan sering kali kurang termotivasi terhadap pekerjaannya. Berkurangnya motivasi karyawan merupakan alasan utama menurunnya kedisiplinan karyawan yang menyebabkan pada kinerja perusahaan. Motivasi karyawan Alfamart area tiban untuk mencapai target dari perusahaan masih sangat kurang baik dikarenakan berbagai factor salah satunya target penjualan dari perusahaan yang sangat tinggi. Yang dimana pada umumnya karyawan yang bekerja di Alfamart tidak memiliki latar belakang skill yang dibutuhkan. Faktor lainnya masih terdapatnya perselisihan antara kepala toko

dan crew mengenai aturan yang ada ditoko, kesulitan bekerja sama antartim sehingga menurunnya motivasi karyawan untuk bekerja mencapai target perusahaan. Alasan lainnya menurunnya motivasi karyawan dikarenakan peraturan perusahaan dan semakin banyaknya tugas dan target penjualan yang dilimpahkan ke karyawan, serta melakukan pekerjaan yang berulang setiap harinya yang mengakibatkan semakin menurunnya motivasi karyawan.

Perusahaan akan mengurangi ketergantungannya untuk merekrut sumber daya manusia dari luar dengan melakukan investasi pada pelatihan karyawan yang ada. Posisi-posisi strategis kemungkinan besar akan diisi dari dalam perusahaan jika personelnnya dipersiapkan dengan baik. Telah diketahui bahwa peningkatan karir dapat membantu individu menjadi lebih mampu dibandingkan sebelumnya dan akan memfasilitasi kemampuan manajemen untuk menugaskan karyawan pada posisi yang lebih sesuai. Berikut data peserta pelatihan peningkatan karir karyawan Alfamart:

Tabel 1. 3 Data Peserta Pelatihan Peningkatan Karir Karyawan Alfamart

Bulan	Jumlah Karyawan	Yang Ikut Pengembangan	Presentase
Januari	145	12	8%
Februari	145	9	6%
Maret	145	10	7%
April	145	15	10%
Mei	145	14	10%
Juni	145	17	12%
Juli	145	7	5%
Agustus	145	5	4%
September	145	9	6%
Oktober	145	19	13%
November	145	17	12%
Desember	145	14	9%

Sumber : Area Coordinator PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (2024)

Pekerja yang kurang disiplin pada dasarnya tidak termotivasi, yang membuat mereka tidak siap untuk naik jabatan. Karena kurangnya motivasi pada pekerjaannya, masih banyaknya karyawan yang memilih untuk *stuck* pada posisi tertentu. Alasan lain dikarenakan belum siap untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar jika naik jabatan.

Pada tabel 1.3 memperlihatkan bahwa tiap bulannya presentase karyawan yang ikut pengembangan paling banyak di bulan Oktober dengan 13% dari total. Dan yang paling sedikit pada bulan agustus dengan 4% dari total. Beberapa alasan signifikan karyawan tidak mau di ikutkan pengembangan karena merasa belum siap untuk naik jabatan tertentu.

Setiap perusahaan akan mendorong karyawannya untuk melaksanakan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan serta karyawan harus memaksimalkan pekerjaannya agar mendapatkan hasil dari target yang telah ditentukan.

Beberapa karyawan Alfamart merasa kurang bersemangat untuk mencapai target PSM dikarenakan target yang semakin tinggi serta beberapa faktor dari motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada Alfamart area tiban dilihat berdasarkan data pencapaian PSM (Produk Spesial Mingguan) Alfamart pada tahun 2024 menunjukkan variasi kinerja bulanan dalam mencapai target penjualan. Dari tabel 1.4 terlihat bahwa pencapaian tertinggi terjadi pada bulan September dengan persentase 125%, di mana aktual penjualan (68.197) jauh melampaui target (54.539). Pencapaian di atas 100% juga tercatat pada bulan Juli (115%). Sebaliknya, bulan April mencatatkan pencapaian terendah dengan

persentase 54% (aktual 32.092 dari target 59.772). Secara keseluruhan, hanya dua bulan yang melebihi target, sementara bulan lainnya berada di bawah target dengan persentase berkisar antara 54% hingga 88%, mengindikasikan tantangan dalam mencapai konsistensi penjualan PSM sepanjang tahun.

Tabel 1. 4 Data pencapaian PSM (Produk Spesial Mingguan) Alfamart

Bulan	Target	Aktual	Presentase
Januari	60.778	35.865	59%
Februari	56.886	37.995	67%
Maret	60.350	33.998	56%
April	59.772	32.092	54%
Mei	57.097	35.463	62%
Juni	47.255	38.535	82%
Juli	34.387	39.403	115%
Agustus	55.822	31.678	57%
September	54.539	68.197	125%
Oktober	59.043	44.178	75%
November	55.675	49.432	88%
Desember	65.543	56.769	86%

Sumber : Area Coordinator PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (2024)

Mengingat informasi latar belakang yang saya berikan, penelitian diperlukan untuk menentukan bagaimana kinerja karyawan mempengaruhi manajemen ritel untuk membangun bisnis jangka panjang. Itu sebabnya karyawan perlu diperiksa dengan cermat. Karena ini adalah salah satu ide utama yang harus diperhatikan agar ritel bisa berkembang.

Peneliti disarankan untuk memilih judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Peningkatan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Di Kota Batam” berdasarkan penjelasan permasalahan yang ada saat ini.

1.2 Identifikasi Masalah

Hal ini dapat dikategorikan sebagai kesulitan mengingat latar belakang informasi yang diberikan, khususnya:

1. Masih banyak nya karyawan yang datang terlambat sehingga menghambat operasional toko
2. Masih terdapatnya karyawan yang pulang lebih awal sehingga kurang optimalnya pekerjaan yang dilakukan
3. Kurangnya motivasi karyawan untuk lebih mempelajari skill di luar bidangnya sehingga menghambat perkembangan dan keahlian karyawan
4. Terdapatnya lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga kurangnya motivasi bekerja pada karyawan
5. Menurunnya tingkat motivasi bekerja pada karyawan sehingga masih banyaknya karyawan yang belum siap untuk naik jabatan
6. Masih banyaknya karyawan yang tidak mau mengikuti pengembangan dikarenakan merasa belum mampu untuk menjalankan tanggung jawab yang lebih besar
7. Kurangnya motivasi dan kepedulian karyawan sehingga tidak tercapainya target dari perusahaan
8. Kurangnya semangat pada saat kerja sehingga menurunnya kinerja karyawan
9. Menurunnya motivasi karyawan dikarenakan melakukan pekerjaan berulang
10. Menurunnya kinerja karyawan dikarenakan target dari perusahaan yang sangat tinggi

1.3 Batasan Masalah

Mengacu kepada latar belakang masalah, akan dilakukan langkah pembatasan masalah agar lebih mudah dipahami dan terarah:

1. Penelitian tentang disiplin kerja, motivasi kerja dan peningkatan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alfamart di kota Batam
2. Peneliti membagikan kuesioner kepada karyawan Alfamart di wilayah tiban sebagai bagian dari penelitian ini.

1.4 Rumusan Masalah

Latar belakang permasalahan yang ada menginformasikan penjelasan permasalahan berikut ini:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alfamart di kota Batam ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alfamart di kota Batam?
3. Apakah Peningkatan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alfamart di kota Batam?
4. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Peningkatan Karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Alfamart di kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Alfamart di kota Batam

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Alfamart di kota Batam
3. Untuk mengetahui pengaruh peningkatan karir terhadap kinerja karyawan Alfamart di kota Batam
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan peningkatan karir terhadap kinerja karyawan Alfamart di kota Batam

1.6 Manfaat Penelitian

Berikut manfaat penelitian yang ingin dicapai para peneliti:

1.6.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini akan bermanfaat pada pernyataan yang berasal dari peninjauan terhadap faktor yang mempengaruhi disiplin, motivasi dan peningkatan karir serta bisa dijadikan referensi, perbandingan untuk menambah pengetahuan pada mata pelajaran pendidikan untuk penelitian selanjutnya.

1.6.2 Aspek Praktis

1. Bagi Perusahaan

Temuan ini diterapkan untuk mengatasi permasalahan yang muncul dalam perusahaan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian dapat berfungsi sebagai sumber tambahan, standar, dan sumbangan untuk perpustakaan terkait dengan judul yang sebanding.

3. Bagi Penulis

Sebagai sumber informasi penelitian yang menggunakan variabel berbeda dan judul yang sama.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat berfungsi sebagai panduan untuk membantu penelitian serta dapat dikembangkan menjadi lebih baik.