

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya setiap wirausaha memiliki harapan agar usahanya mengalami perkembangan yang pesat dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Kesiapan dan ketrampilan karyawan tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diterimanya tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Untuk mewujudkan harapan tersebut dibutuhkan beberapa faktor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, dan keahlian. Semua faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Diantara semua faktor tersebut faktor tenaga kerja dalam hal ini sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas untuk menentukan keberhasilan perusahaan/instansi tersebut.

Perkembangan teknologi yang semakin modern juga ikut mempengaruhi tingginya persaingan bisnis. Untuk dapat memenangkan persaingan bisnis diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara benar, karena kebanyakan perusahaan gagal dalam mencapai tujuannya karena kesalahan dalam mengelola sumber daya manusia. Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan oleh setiap karyawan sebagai bentuk prestasi kerja sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya didalam perusahaan.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan kinerja karyawannya adalah PT. Matahari Departemen Store. Sejak resmi dibuka pada tanggal 12 Juli 2012 yang lalu PT. Matahari Departemen Store ini membuka gerai pertama di Kota Bangkalan. PT. Matahari Departemen Store merupakan perusahaan yang bergerak dibidang retail, baik departemen store ataupun supermarket. Pada bidang perusahaan ini telah menyediakan aneka kebutuhan mulai dari pakaian sampai kebutuhan alat-alat rumah tangga, dimana komposisi yang ada tergantung dari tipe dari sebuah toko Matahari Departemen Store.

PT. Matahari Departemen Store merupakan perusahaan yang kegiatan utamanya memberikan pelayanan terhadap konsumen, maka Matahari Departemen Store berkewajiban memberikan pelayanan yang profesional dengan cara menyediakan karyawan yang mempunyai kredibilitas dan daya saing tinggi dalam mengeksplorasi kemampuan yang dimiliki setiap karyawan. Dengan banyaknya faktor tenaga manusia, maka kinerja karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Dengan memberikan perlakuan yang tepat, kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal, sehingga karyawan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen.

Permasalahan kinerja karyawan PT. Matahari Departemen Store adalah hasil realisasi penjualan mengalami fluktuasi dari bulan kebulan. Diketahui permasalahan tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: motivasi kerja dan disiplin kerja. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai motivasi dan disiplin kerja serta hubungannya dengan kinerja karyawan. Untuk melihat tingkat kinerja karyawan maka dapat kita lihat dari pencapaian target yang telah ditetapkan setiap priodenya dengan membandingkan tingkat realisasi penjualan dengan target penjualan yang telah ditetapkan. Tentunya target

tersebut merupakan pencapaian yang mampu dicapai secara maksimal dan ketika target tersebut tidak mampu dicapai dapat artikan bahwa kinerja karyawan tersebut belum berjalan secara maksimal.

Tabel 1.1: Tingkat Realisasi Penjualan terhadap Target Penjualan PT. Matahari Departemen Store Bangkalan Plaza Periode Januari-November Tahun 2016 (Dalam Rupiah)

Bulan	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Persentase
JAN	Rp. 1.453.023.198,-	Rp. 1.622.969.522,-	11,7%
FEB	Rp. 1.137.125.740,-	Rp. 1.225.341.215,-	7,8%
MAR	Rp. 1.541.968.535,-	Rp. 1.299.833.956,-	(-15,7%)
APR	Rp.1.303.995.233,-	Rp. 1.372.046.717,-	5,2%
MEI	Rp. 1.834.122.807,-	Rp. 1.868.010.412,-	1,8%
JUN	Rp. 3.920.293.534,-	Rp. 4.373.429.893,-	11,6%
JUL	Rp. 3.524.894.437,-	Rp. 3.105.211.683,-	(-11,9%)
AGS	Rp. 1.258.151.100,-	Rp. 1.170.636.430,-	(-7%)
SEP	Rp. 1.577.797.800,-	Rp. 1.370.987.142,-	(-13,1%)
OKT	Rp. 1.400.214.176,-	Rp. 1.216.21.578,-	(-13,1%)
NOV	Rp. 1.529.810.980,-	Rp. 1.413.762.123,-	(-7,6%)

Sumber: PT. Matahari Departemen Store Tahun 2016

Berdasarkan Tabel 1.2. dapat diketahui bahwa tingkat penjualan pada PT. Matahari Departemen Store Bangkalan Plaza selalu mengalami fluktuasi dari bulan ke bulan. Perusahaan menetapkan kelonggaran untuk penurunan realisasi sebesar 10 % dari jumlah target setiap bulannya. Jika realisasi setiap karyawannya mencapai target akan mendapatkan insentif/bonus. Pada bulan Januari realisasi penjualan melebihi target yang ditentukan mencapai 11,7%. Pada bulan Februari realisasi penjualan melebihi target yang ditentukan mencapai 7,8%. Pada bulan Maret realisasi penjualan mengalami penurunan terdapat selisih mencapai (-15,7%). Pada bulan April realisasi penjualan melebihi target yang ditentukan mencapai 5,2%. Pada bulan Mei realisasi penjualan

melebihi target yang ditentukan mencapai 1,8%. Pada bulan Juni realisasi penjualan melebihi target yang ditentukan mencapai 11,6%. Pada bulan Juli realisasi penjualan tidak mencapai target yang ditentukan terdapat selisih mencapai (-11,9%). Pada bulan Agustus realisasi penjualan tidak mencapai target yang ditentukan terdapat selisih mencapai (-7%) . Pada bulan September realisasi penjualan tidak mencapai target yang ditentukan terdapat selisih mencapai (-13,1%). Pada bulan Oktober realisasi penjualan tidak mencapai target yang ditentukan terdapat selisih mencapai (-13,1%). Pada bulan November realisasi penjualan tidak mencapai target yang ditentukan terdapat selisih mencapai (-7,6%). Berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat peningkatan dan juga penurunan dalam realisasi penjualan. Hal ini disebabkan kinerja yang menurun di indikasikan karena motivasi yang rendah dan kurangnya perhatian terhadap disiplin kerja.

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah kesejahteraan karyawan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, serta pendidikan dan latihan kerja. Motivasi ekstrinsik tetap diperlukan sebab tidak semua pekerjaan dapat menarik minat bawahan atau sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan faktor internal merupakan dorongan dari dalam diri karyawan untuk mencapai suatu tujuan, seorang karyawan akan melakukan tugasnya dengan baik jika ada dorongan dari dalam dirinya, dorongan itu akan timbul jika seseorang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhinya misalnya, kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, kebutuhan untuk dapat bersosialisasi dengan karyawan lainya dan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan.

Dalam pengamatan peneliti di perusahaan ini belum optimal memberikan dorongan atau motivasi pada karyawan baik secara faktor eksternal maupun internal dikarenakan terdapat beberapa kendala-kendala yang dihadapi. Permasalahan dari faktor eksternal dalam pengamatan peneliti di perusahaan ini yang pertama, masih kurangnya pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, dari hasil wawancara sebagian karyawan tidak menerima bonus atau upah lembur untuk karyawan yang menambah shift kerja dan yang mencapai target perusahaan, gaji yang diterima karyawan rendah bila dibandingkan dengan tingkat pengabdian dan pengorbanan yang diberikan maupun masa kerja yang dimiliki masing-masing karyawan. Kedua, ditandai masih rendahnya dukungan/bantuan pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan keterampilan karyawan, ditandai masih adanya karyawan yang bingung dalam pekerjaan yang diberikan, masih terdapat karyawan yang kaku dalam menyapa dan melayani konsumen. Ketiga, kurangnya rasa kebersamaan diantara karyawan, rekan-rekan yang tidak bersahabat dan masih cenderung membentuk kelompok sendiri-sendiri. Keempat, masih minimnya fasilitas-fasilitas yang diberikan dari pengamatan tidak tersedianya mushola yang memadai, masih memakai ruang kecil bekas ruang penyimpanan barang, tidak adanya ruang kesehatan, ruang pengganti seragam buat karyawan, mereka masih harus bergantian ke kamar mandi.

Permasalahan dari faktor internal yaitu kurangnya dorongan dalam diri karyawan, sehingga munculnya ketidakdisiplinan seperti masih terlihat bermalas-malasan dalam bekerja, masih adanya karyawan yang terlambat karena kurangnya gairah dan semangat untuk kerja. Dorongan dalam diri karyawan bisa disebabkan dari faktor luar seperti, kurang perhatian pimpinan terhadap

penghargaan dan bonus yang tetap saja tidak meningkat, pekerjaan yang membosankan, lingkungan yang kurang nyaman dan kebutuhan lainnya yang tidak terpenuhi. Adapun upaya permasalahan-permasalahan di atas tersebut bisa dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan kinerja kepada seluruh karyawannya. Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi tempat ibadah, tunjangan hari raya, ruang pengobatan, asuransi, gaji yang memadai, bonus, upah lembur dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja didalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat kinerja.

Berdasarkan hasil observasi kinerja karyawan diindikasikan pula disiplin kerja pada karyawan secara keseluruhan belum optimal. Sanksi yang diberikan belum ditegaskan oleh pimpinan terhadap sebagian karyawan sehingga banyak karyawan tidak menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal itu terlihat dengan masih adanya karyawan yang masuk terlambat saat bekerja, meninggalkan pekerjaan tanpa ijin, pulang tidak sesuai waktu, selain itu terdapat sebagian karyawan menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya seperti, masih terlihat baju-baju berserakan yang tidak dirapikan kembali, masih terlihat adanya karyawan yang mengobrol sesama karyawan saat bekerja, dan adanya karyawan yang menggunakan peralatan kantor tidak dikembalikan lagi pada tempatnya apabila hal ini terus menerus akan merugikan bagi perusahaan. Disiplin kerja karyawan yang sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap karyawan. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik,

karyawan harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan dalam perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya. Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan kurangnya motivasi dan rendahnya disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari tempat penelitian, diketahui bahwa tingkat ketidakdisiplinan karyawan semakin meningkat. Berikut data ketidakdisiplinan karyawan yang dimulai dari Januari-Desember 2016:

Tabel 1.2: Tingkat Ketidakhadiran Karyawan PT. Matahari Departemen Store Bangkalan Plaza Periode Januari – Desember 2016

BULAN	Keterangan					Total
	Tepat waktu	Terlambat	Sakit	Izin	Alpa	
Januari	143	7	-	-	-	150
Februari	134	9	3	4	-	150
Maret	135	10	1	4	-	150
April	135	8	2	5	-	150
Mei	136	10	1	3	-	150
Juni	133	11	2	4	-	150
Juli	142	8	-	-	-	150
Agustus	132	10	3	5	-	150
September	132	11	3	4	-	150
Oktober	132	12	2	4	-	150
November	135	9	3	3	-	150
Desember	134	10	2	4	-	150

Sumber: Manajemen Personalia PT. Matahari Departemen Store Bangkalan Plaza 2016

Tabel 1.1 menunjukkan rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Matahari Departemen Store Bangkalan Plaza periode Januari-Desember 2016 dengan keterangan dalam setahun ada 62 orang yang tidak hadir dengan keterangan sakit 22 orang dan 40 keterangan izin tidak masuk. Terlihat pula jumlah karyawan yang dikategorikan terlambat masih banyak. Mereka yang datang terlambat memperlihatkan bahwasannya diri mereka kurang memiliki motivasi untuk datang ke kantor tepat waktu. Namun dalam ketidak hadiran

karyawan di perusahaan tersebut masih bisa ditolerir karena para karyawan yang tidak masuk tersebut tetap akan memberi kabar alasan tidak masuk mereka. Tetapi, ternyata ketidak hadiran karyawan yang tetap masih memberikan kabar alasan mereka tidak masuk juga berdampak pada kinerja. Di tahun 2016 target perusahaan tidak terealisasi sesuai dengan target yang ditetapkan diawal. Dari data Tabel 1.1, ketidakhadiran karyawan dihari kerja, membuat perusahaan tersebut kekurangan tenaga untuk melayani para wajib pajak, sehingga pelayanan yang diberikan tidak maksimal.

Motivasi dan disiplin kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja karyawan yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja karyawan menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Dengan demikian untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja. Pembinaan disiplin kerja yang dilakukan perusahaan diharapkan para tenaga kerja melakukannya dari dorongan dalam diri sendiri tanpa adanya paksaan dan berjalan sesuai dengan program kerja perusahaan.

Dari uraian di atas, menjelaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan PT. Matahari Departemen Store Bangkalan Plaza, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Karyawan PT. Matahari Departemen Store Bangkalan Plaza)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini :

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Bangkalan Plaza?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Bangkalan Plaza?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Bangkalan Plaza?
4. Diantara variabel motivasi dan disiplin kerja, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Bangkalan Plaza?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Bangkalan Plaza.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Bangkalan Plaza.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Bangkalan Plaza.

4. Untuk mengetahui variabel motivasi kerja dan disiplin kerja, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Bangkalan Plaza.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja diperusahaan agar kinerja karyawan semakin baik.

3. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.