

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam kehidupan sehari-hari kata sumber daya manusia tidak asing didengar lagi. Sumber itu sendiri merupakan rangkuman atau sebuah informasi yang kita peroleh dari orang-orang atau seperti majalah, koran, media sosial, dan lain-lain. Daya itu sendiri adalah kecepatan kita atau orang dalam melakukan suatu usaha. Sedangkan manusia adalah orang yang menjalankannya. atau suatu organisasi yang menjalankan suatu kegiatan yang ada di sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia disini tidak lain adalah karyawan atau manjer atau para staf, atau orang-orang yang ada disekitar lingkungan perusahaan atau populasi yang ada disebuah perusahaan. Kinerja karyawan sangat diperlukan disebuah perusahaan. Semakin baik kinerja disebuah perusahaan maka semakin tinggi tinggi popularitas sebuah perusahaan, sebaliknya jika kinerja karyawan menurun maka mengganggu reputasi sebuah perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan tergantung pada apa yang di kerjakan oleh karyawan itu sendiri, misalkan ada masalah pribadi, atau masalah di tempat kerja dengan sesama patner, atau tidak mendapatkan target karena alasannya yang bermacam-macam atau yang sering kali terjadi adalah mix komunikasi.

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari apa yang dikerjakan, dan apa yang di perbuat. Karyawan di tuntutan untuk menaati semua peraturan yang di buat

perusahaan, dan sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia disini tidak lain adalah tenaga kerja, yang dalam hal ini adalah manusia. Dengan peningkatan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai dengan efisiensi dan efektif. Karyawan disini sebagai peran utama dalam menjalankan roda kehidupan sebuah perusahaan, tanpa karyawan perusahaan tidak dapat berdiri sendiri. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan semangat kerja yang tinggi, maka laju roda akan berjalan kencang dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Kinerja karyawan disini ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki setiap karyawan. Lebih rill nya lagi untuk menghasilkan kinerja yang baik maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. sistem ini bukan hanya peraturan perusahaan atau standar yang ada melainkan juga menandai orang-orang yang ikut langsung. Kita perlu menyadari bahwa sumber daya manusia sangat penting untuk kita dan semua tingkat manajemen perusahaan.

Ada beberapa faktor yang dimiliki oleh sumber daya manusia antara lain adalah karena sumber daya manusia memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Apapun majunya sebuah teknologi, informasi yang sedang berkembang, tersedianya bahan baku, namun jika tanpa sumber daya manusia sulit sekali bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. (Wiraawan, 2009: 5).

PT Matahari Department Store adalah pilihan disetiap Negara termasuk Indonesia karena bidangnya dalam mempromosikan barangnya yang bermutu.

Matahari memiliki jaringan yang sangat luas dan seakan ingin bermitra dengan orang-orang terpercaya di seluruh Indonesia dan luar negeri untuk menyiapkan kombinasi barang-barang yang berkualitas tinggi yang dapat diterima oleh seluruh konsumen. Perusahaan yang modern menjadikan PT matahari sebagai pengalaman berbelanja yang membuat semua konsumen datang kembali dan membantu menjadikan matahari sebagai department store pilihan semua orang. Toko pertama yang merupakan toko pakaian anak-anak di buka di daerah Pasar Baru Jakarta pada tanggal 24 Oktober 1958. Sejak saat itulah, Matahari berencana melebarkan sayapnya dengan membuka department store yang best pertama di Indonesia yang jatuhnya pada tahun 1972.

Gerai-gerai Matahari yang modern dan luas menyajikan pengalaman berbelanja yang membuat konsumen datang kembali dan membantu menjadikan Matahari sebagai department store pilihan dikalangan kelas menengah Indonesia yang tumbuh pesat. Kinerja karyawan PT Matahari Department Store sangat di harapkan. Ketika kinerja disebuah perusahaannya baik maka, produktivitas perusahaannya secara keseluruhan akan meningkat, sehingga perusahaannya akan dapat mencapai visi dan tujuannya yang menjadikan perusahaannya yang multi talenta dan professional serta mandiri.

Gerai pertama yang merupakan toko pakaian anak-anak dibuka di daerah Pasar Baru Jakarta pada tanggal 24 Oktober 1958. Sejak saat itu, Matahari berekspansi melebarkan jejaknya dengan membuka department store modern pertama di Indonesia tahun 1972 dan selanjutnya mewujudkan keberadaannya diseluruh tanah air (“Annual Report PT Matahari Department Store,” n.d.).

Sejak itu, jaringan ritel Matahari telah tersebar ke 151 tokoh di 70 kota berikut gerai online Matahari Store. Dengan mempekerjakan lebih dari 50.000 orang dan 80% pembelian langsung dan konsinyasi produk yang berasal dari sekitar 850 pemasok lokal, Matahari telah menjadikan dirinya sebagai merek asli nasional. Perseroan melakukan spin off dari PT Matahari Putra Prima Tbk untuk membentuk sebuah entitas baru, yakni PT Matahari Department Store Tbk (Matahari) di tahun 2009. Penawaran umum Asia Color Company Limited dan PT Multipolar Tbk atas saham-saham Matahari di tahun 2013 telah menarik perhatian para investor global dan meningkatkan kepemilikan publik di dalam perseroan dari 1,85% ke 47,35% per tanggal 23 maret 2013 (“Annual Report PT Matahari Department Store,” n.d.).

Selain memberikan perseroan profil yang lebih tinggi di Indonesia maupun luar negeri, kegiatan ini juga telah memperkuat likuiditas perdagangan saham Matahari di BEI, memperluas akses pembiayaan pasar modal domestik dan internasional, serta membuatnya memenuhi syarat untuk memperoleh pengurangan tarif pajak penghasilan sesuai peraturan pajak yang berlaku di Indonesia.

Tingkat manajemen serta organisasi lainnya menuntut karyawannya untuk mampu menyelesaikan tugas atau tanggung jawab secara efisien dan efektif. Tingkat keberhasilan karyawan di ukur melalui puas atau tidaknya konsumen, ada keluhan, dan tercapainya target yang optimal. Semua karyawan PT Matahari Department Store kinerjanya di ukur melalui apakah dia menyelesaikan tugasnya secara efisien atau nggak, tercapainya target dan penjualan barang-barang dan berkurangnya jumlah barang yang rusak dalam setiap periode.

Absensi karyawan di perusahaan sangat penting, karena dari absensi itu kita bisa melihat apakah kinerja karyawannya tinggi apa nggak. Berikut ini terlihat tingkat disiplin kerja karyawan PT Matahari Department Store yang dinyatakan dalam jumlah absensi.

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT Matahari Department Store Kepri Mall Batam
Periode Januari-Desember 2017

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi Karyawan			
			Sakit	Izin	Alpha	Jumlah
1.	Januari	250	2	-	3	5
2.	Februari	250	1	1	2	4
3.	Maret	250	1	2	-	3
4.	April	250	2	1	1	4
5.	Mei	250	2	3	2	7
6.	Juni	250	3	4	3	10
7.	Juli	250	1	2	1	4
8.	Agustus	250	-	3	2	5
9.	September	250	2	3	-	5
10.	Oktober	250	1	3	2	6
11.	November	250	2	3	2	7
12.	Desember	250	4	3	4	11
		Jumlah	21	28	22	71

Sumber : Data PT Matahari Department Store Kepri Mall Batam , 2017

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, terlihat tingkat absensi karyawan tertinggi pada bulan Juni dan Desember yaitu masing-masing 10 dan 11. Hal ini karena adanya pengaruh banyaknya hari libur sehingga banyaknya diantara karyawan yang memperpanjang hari libur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan tingkat absensi yang cukup tinggi pada karyawan, ini berarti tingkat kedisiplinan kerja karyawan sangat rendah, sehingga akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan sebuah perusahaan. Dengan adanya hal tersebut diatas maka sangat erat kaitannya antara disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan tersebut. Karyawan yang kurang menaati peraturan yang di buat oleh perusahaan, tentang keterlambatan.

PT Matahari Department Store Kepri Mall Batam memiliki fasilitas yang sangat bagus, serta memiliki karyawan yang ramah terhadap pelanggan atau konsumen. Setiap berbelanja di PT Matahari kita mendapatkan diskon, seberapa persen itu tergantung dari perusahaannya. Ketika kita berbelanja di PT Matahari Department Store Kepri Mall, hal yang pertama di lakukan karyawannya yaitu mempromosi produk yang ada dan mempromosi kinerja karyawannya kepada yang lain, sejauh ini tingkat promosi kerja karyawan PT Matahari Department Store sangat minim. Oleh karena itu di harapkan pimpinan perusahaan harus menyadari pentingnya promosi dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Jika perusahaan sudah menyadarinya dan mempertimbangkan semuanya maka perusahaan akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan dan merugikan perusahaan seperti: tidak adanya semangat kerja, adanya

keluhan, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi dan bahkan ada masalah-masalah yang lain. Untuk dapat memutuskan imbalan yang sepenuhnya diberikan kepada seorang karyawan atas hasil kerjanya, maka perusahaan harus memiliki sesuatu sistem balas jasa yang tepat. Mekanisme untuk dapat menentukan balas jasa yang pantas bagi suatu prestasi kerja adalah dengan penilaian prestasi kerja.

Menurunnya kualitas kinerja karyawan berdampak buruk terhadap kualitas barang (aksesoris yang usak, berwarna baju yang luntur, sobek dan lain-lain). Hal ini mengakibatkan ketidaktepatan dalam menyelesaikan tugas dan dampaknya sudah pasti pekerjaan yang lain. Pengamatan yang dilakukan selama 3 hari di awal masuk pagi biasanya di bagian locker karyawannya berdiri sambil main hp dan internetan selama kurang lebih 5-10 menit, lalu ngobrol bareng dan seterusnya. Hal ini diakibatkan menundanya suatu pekerjaan yang biasanya diselesaikan lebih awal jadinya lama, rusak mix komunikasi dan kerja sama antara karyawan.

Kinerja karyawan saat ini sangat menurun hasilnya karena tingginya kehadiran karyawan. Mudiiartha, (2015: 93) dinyatakan jumlah dari absensi 2-3% per bulan masih bisa dikatakan baik. Logikanya kalau kinerja karyawan turun otomatis hal ini sangkut pautnya dengan karyawan yang jarang masuk, bisa dikatakan dalam akhir-akhir ini.

Dari hasil wawancara pihak penulis dengan manajemen bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan PT Matahari Department Store terbilang tinggi. Hasil wawancara penulis dengan pihak manajemen tersebut menunjukkan bahwa terdapat

indikasi belum optimalnya kinerja karyawan di PT Matahari Department Store yang dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang masih tinggi.

Dalam pelatihan Hasibuan, (2008: 213) menurut pendapatnya disiplin yaitu orang yang menaati peraturan serta norma dan bersedia mematuhi aturan yang ada, Matahari Department Store selama ini, merasa sebagian dari karyawannya itu belum menaati peraturan yang ada. Misalkan ini, karyawannya itu merasa kecewa dengan aturan yang ada dan baru diterapkan perusahaannya itu. Berikut isi peraturannya, karyawan tidak boleh masuk ke ruang kerja apabila mereka telat dari 5 menit. Karena 5 menit itu berharga sekali. Ada pun sanksinya yaitu, tergantung kesalahan yang dibuat sama karyawannya.

Bagi karyawan peraturan seperti itu sangat memberatkan terlebih karyawan PT Matahari Department Store yang berasal dari luar kota untuk berangkat kerja sebagian besar menggunakan transportasi umum, Selama penulis melakukan observasi karyawan pada bagian kantor kurang menaati tata tertib berpakaian dengan benar, seperti mengganti alas kaki, ketika datang dan pulang kantor memakai sepatu sedangkan pada saat di kantor ganti memakai sandal jepit.

Sementara dalam penelitian teori hirarki dari Abraham Maslow yang di jabarkan (Garniwa, 2007: 102) Motivasi merupakan suatu kebutuhan seseorang dalam merasa aman untuk mencapai suatu tujuan. PT Matahari Department Store, selama ini ibartakan belum mendapat apa yang mereka inginkan misalkan, gaji atau bonus yang di berikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan selama ini. Peraturan yang dibuat perusahaan, mengenai keterlambatan itu. Di antara

banyak karyawan ada sebagian karyawan mengeluh tentang beban kerja yang tinggi. Beban kerja karyawan yang tinggi itu tergantung dari jumlah bonus yang didapat. Selain itu, ada faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun yaitu faktor gaji mulai dari tingkat sma, sederajat dan sarjana. Dari informasi yang saya peroleh, kebanyakan atasannya dilihat kurang memiliki kedekatan sma bawahannya. Beban kerja yang tinggi tidak diikuti dengan jumlah insentif atau kompensasi yang seimbang dari perusahaan, serta asuransi BPJS hanya diberikan kepada karyawan tetap, menurut hasil wawancara kepada karyawan terdapat pegawai yang sudah kerja 4 tahun juga belum sepenuhnya diangkat menjadi pegawai tetap masih bersifat kontrak atau buruh harian.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara oleh pihak perusahaan adalah faktor gaji, karyawan PT Matahari Department Store mulai dari tingkat SMA, dan Sarjana gaji tidak dibedakan, perbedaan gaji di perusahaan tersebut adalah jenjang karir, selain itu promosi kerja juga jarang dilakukan, dan pembagian pekerjaan dilakukan oleh perusahaan, sedangkan setiap individu mempunyai karakter berbeda-beda, tidak jarang karakter yang berbeda itu menimbulkan ketidakcocokan antar karyawan yang mengakibatkan kurang kompaknya dalam bekerja, menurunnya motivasi karyawan sangat mempengaruhi terhadap kinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak manajemen PT Matahari Department Store pada pra survey di peroleh informasi bahwa manajer tingkat menengah sekelas supervisor di lihat kurang memiliki kedekatan kepada karyawan

yang dipimpinnya dan juga kurang intens dalam memberikan motivasi kepada karyawan bawahannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan, karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal dan kurang berkembang. Oleh sebab itu diharapkan manajer perusahaan atau tingkat supervisor untuk memperhatikan karyawannya dan memberikan motivasi dan dukungan kepada karyawannya sehingga ada semangat dalam bekerja dan menuntut karyawannya dalam bekerja dengan ulet sehingga tercapailah misi dan tujuan sebuah perusahaan, dimana tujuannya yaitu menjadikan perusahaan yang berkompeten dibidang mana pun dan dapat bersaing sehat dengan perusahaan PT Matahari Department Store yang lain.

Berdasarkan uraian di atas, jelas terlihat bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan dan belum menjadi hal yang terbukti benar positif di PT Matahari Department Store ini. Pada penelitian sebelumnya seperti yang telah dilakukan (Yakub, 2014) menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja. Namun belum ada penelitian yang dilakukan di PT Matahari Department Store sehingga penulis perlu mengangkat skripsi yang berjudul: “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MATAHARI DEPARTMENT STORE.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Perusahaan menerapkan peraturan yang ketat namun disiplin dari karyawan rendah
2. Menurunnya kualitas produk pakaian yang diproduksi mengindikasikan bahwa kinerja karyawan menurun
3. Rendahnya motivasi kerja terhadap karyawan

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, kita melihat bahwa ada kaitannya antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Matahari Department Store Kepri Mall Batam.

1.4 Rumusan Masalah

bagaimana telah diuraikan pada latar belakang masalah, secara spesifik, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada rumusan masalah, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Matahari Department Store
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Matahari Department Store
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Matahari Department Store

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen PT Matahari Department Store.

3. Secara Akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi penelitian dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.