

BAB I

PENDAHULAN

A. Latar Belakang Penelitian

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang paling penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melakukan pekerjaan.

Prestasi kerja menurut Yoder (2015:43) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan didalam perusahaan untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan perusahaan.

Pada kenyataannya, prestasi tinggi yang dimiliki karyawan tidak sesuai harapan perusahaan. Perusahaan menemui prestasi kerja karyawan rendah. Akibat prestasi kerja karyawan rendah berdampak pada omset perusahaan menurun dan tidak dapat memenuhi target, sehingga perusahaan mengalami

kerugian dan mengalami hambatan dalam perkembangannya. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja akan menghambat perkembangan karir dan pendapatan menurun bisa dilihat menurut indicator prestasi kerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan, ketelitian, inisiatif.

Yoehan Busana menilai prestasi kerja karyawan dari hasil omset toko dengan membandingkan jumlah target omset dengan realisasi omset setiap tahun. Penilaian prestasi kerja melalui omset dan realisasi di Yoehan Busana sesuai dengan pendapat Wirawan (2015) bahwa dalam mengukur prestasi kerja dapat diukur paling mudah untuk disusun dan diukurnya, yaitu hanya dengan menghitung sebanyak unit keluaran prestasi kerja harus capai dalam waktu tertentu.

Berikut ini disajikan tabel tentang target hasil omset di Dept. Yoehan Busana Store selama 2 tahun terakhir.

Tabel 1.1
Omset Toko Tahun 2018-2019

OMSET TOKO TAHUN 2018-2019								
TAHUN	WISMA	CILAMAYA	PURWADADI	BATUJAYA	RENGAS	PLERED	CIKAMPEK	CIPEUNDEY
2018	4.503.986,748	8.225.107,200	6.546.366,351	8.350.268,023	8.528.333,906	6.757.672,769	11.147.425,000	1.145.105,350
2019	4.657.565,375	7.805.613,055	6.579.551,585	9.270.947,885	9.267.675,636	6.675.480,609	10.453.767,380	5.504.677,675
SELISIH	153.578,627	(419.494,145)	33.185,234	920.679,857	739.341,730	(82.192,160)	(693.657,620)	4.359.572,325
PERSEN	3%	-5%	1%	11%	9%	-1%	-6%	381%

Sumber: Data Perusahaan

Dari tabel omset diatas bahwa beberapa toko mengalami penurunan sangat rendah, dari toko cilamaya mengalami penurunan -5%, plered mengalami penurunan -1%, dan cikampek mengalami penurunan -6% dari target omset perusahaan.

Dalam membangun prestasi kerja karyawan yang baik dan optimal maka dibutuhkan kerja sama antar karyawan lainnya. Sedangkan disiplin kerja juga meningkatkan prestasi kerja di suatu perusahaan karena mereka merasa kerja keras yang mereka lakukan dihargai perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut Ulfatin dan Triwiyanto (2016:102) disiplin adalah sesuatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh seseorang yang bekerja di suatu instansi, tanpa pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman dan terhadap perusahaan tersebut. dari pengertian tersebut disiplin berpengaruh pada hasil prestasi kerja yang akan di terima dan berkurangnya bonus tahunan yang akan didapat diakhir tahun.

Yoehan busana juga mengalami ketidak kedisiplinan kerja yang dengan seenaknya kerja datang tidak tepat waktu, tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, banyaknya karyawan yang tidak mengikuti aturan perusahaan dengan bermain handpone saat waktu jam bekerja dan lain lainnya.

Disiplin kerja bisa dikatakan berpengaruh terhadap prestasi kerja bisa di lihat dari nilai dimensi dan indicator disiplin kerja yaitu : ketaatan waktu, dan tanggung jawab karyawan tersebut.

Berikut ini bisa dibuktikan dari data tabel absen karyawan yang penulis dapat dari laporan grup toko via media elektronik yaitu whatsapp yang penulis akumulasikan kedalam persen.

Tabel 1.2

Data Absensi Karyawan

tahun	Keterangan			Total persentase
	Sakit	Izin	Tanpa Ket	
2017	40%	40%	20%	100%
2018	30%	60%	10%	100%
2019	30%	40%	30%	100%

Sumber : Data Prime oleh penulis

Bisa dikatakan absen sakit mengalami normal, di absen izin mengalami naik turun dan absen tanpa keterangan pun mengalami naik turun.

Menurut (Suryadilaga dkk, 2016) Reward adalah hadiah yang diberikan atas perbuatan-perbuatan atau hal-hal yang baik yang telah dilakukan. Pada Dept Yoehan busana store reward sangat berdampak pada prestasi kerja. Dimana jika kualitas kerja karyawan meningkat dan memenuhi standar perusahaan dan point plus untuk karyawan tersebut untuk di pertimbangkan pada reward akhir tahun. Ada beberapa karyawan yang memperlakukan gaji dan tunjangan yang tidak sesuai dengan apa yang karyawan dapat. Hasil yang mereka terima bisa dikatakan dari perhitungan kinerja mereka selama

bekerja. Contoh izin tanpa keterangan akan berdampak pada gaji mereka yang akan dipotong sesuai mereka izin berapa hari. Kecuali sakit, perusahaan masih memberi toleransi terkecuali memberi surat keterangan dokter.

Perusahaan memberikan nilai reward pada karyawan sesuai nilai dimensi dan indicator reward. Jadi perusahaan bisa mengetahui dimana tingkat kerja karyawan untuk mendapatkan bonus melebihi gaji. Adapun indikator dan dimensinya seperti, gaji, tunjangan, intensif atau bonus.

Menurut Wardiah (2016:196), budaya kerja pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi.

Di dalam prestasi kerja, budaya kerja juga mempengaruhi prestasi kerja bahwa sikap adalah cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak sadar, kebiasaannya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahir, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari perusahaan. Misalkan sikap atau perilaku dirumah dan dikantor jangan disamakan, ikuti aturan budaya kantor semestinya karena hal tersebut bisa menambah nilai di prestasi kerja. Untuk mengukur budaya kerja karyawan dinilai dari indikator dan dimensi seperti: kebiasaan, peraturan, dan nilai-nilai.

Berdasarkan-berdasarkan pernyataan diatas disiplin dan prestasi kerja diperusahaan di tahun yang berbeda mengalami penurunan kualitas dan kuantitas karyawan, maka penulis tertarik dengan untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Reward dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dept. Yoehan Busana Store”** penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebermanfaatannya dalam membangun kinerja karyawan agar visi Yoehan Busana dapat tercapai

B. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Reward terhadap Disiplin Kerja pada Dept. Yoehan Busana Store
2. Apakah terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Dept. Yoehan Busana Store
3. Apakah terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Reward terhadap Prestasi Kerja pada Dept. Yoehan Busana Store
4. Apakah terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dept. Yoehan Busana Store
5. Apakah terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dept. Yoehan Busana Store

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. untuk mengetahui pengaruh langsung dan signifikan antara Reward terhadap Disiplin Kerja pada Dept. Yoehan Busana Store
2. untuk mengetahui pengaruh langsung dan signifikan antara Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Dept. Yoehan Busana Store
3. untuk mengetahui pengaruh langsung dan signifikan antara Reward terhadap Prestasi Kerja pada Dept. Yoehan Busana Store
4. untuk mengetahui pengaruh langsung dan signifikan antara Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dept. Yoehan Busana Store
5. untuk mengetahui pengaruh langsung dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dept. Yoehan Busana Store

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan tentang reward, budaya kerja, sebuah perusahaan. Secara akademis dapat memberi gambaran tentang reward, budaya kerja terhadap Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja disebuah perusahaan.

b. Manfaat Bagi Perusahaan

Masih penelitian ini harapkan dapat memberikan masukan dan informasi kepada para karyawan bagaimana Prestasi Kerja dan disiplin kerja yang baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Dan memberi saran untuk lebih memperhatikan reward bagi karyawan supaya para karyawan lebih baik lagi kinerjanya.

c. Bagi Pihak Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan untuk dapat diaplikasikan dibidang manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan Disiplin Kerja karyawan.

