

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah SDM telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya perusahaan. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2013 : 67).

Disiplin Kerja sangat penting bagi Anda yang ingin bertahan di karir tertentu, untuk mengembangkan karir, bahkan untuk mencapai jenjang karir tertinggi. Tanpa Disiplin kerja adalah tidak mungkin Anda mendapatkan prestasi kerja yang tinggi

yang akan berimbas pada kemajuan karir Anda. Orang-orang yang sukses dalam karir adalah mereka yang memiliki Disiplin kerja. Jika seseorang yang memiliki keterampilan begitu memukau, artinya dia memiliki motivasi tinggi untuk menguasai keterampilan itu. Jika seseorang yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, artinya dia memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016 : 86)

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk.

Terdapat permasalahan yang terjadi di dalam PT. Metropolitan Retailmart, terutama dalam hal kedisiplinan. Kinerja karyawan selama ini dirasakan belum optimal, hal ini dapat dilihat dari masih adanya para karyawan yang mangkir kerja dengan alasan kesehatan atau keperluan keluarga dan masih rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Berikut adalah Tabel Data Jumlah Karyawan yang Mangkir Periode Tahun 2014 sampai dengan Tahun 2016 :

Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan Mangkir

Periode Tahun 2014 sampai dengan Tahun 2016

Bulan	Tahun		
	2014 (%)	2015 (%)	2016 (%)
Januari	1.3	1	2.1
Februari	1.1	2	2.1
Maret	1.3	1.5	1.7
April	1.5	2.0	2.2
Mei	1.0	1.7	2.2
Juni	1.2	2	2.0
Juli	2.0	1.5	1.2
Agustus	1.5	2.2	2.1
September	1.0	1.75	1.7
Oktober	2.2	3	2.1
November	2.0	2	2.3
Desember	2.1	1.75	2.1
Rata-Rata	1.51 %	1.86%	2.00%

Sumber : PT.Metropolitan Retailmart,2016

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa rata-rata karyawan yang mangkir pada tahun 2014 sebesar 1.51 persen, kemudian meningkat pada tahun 2015 menjadi 1.86 persen. Dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2015 peningkatan absensi karyawan mencapai 0.35 persen. Kemudian pada tahun 2016 jumlah karyawan yang absen menjadi 2.00 persen. Adanya peningkatan jumlah karyawan yang absen pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 menunjukkan kedisiplinan karyawan menurun terus selama tiga tahun terakhir.

Faktor lain yang menimbulkan penurunan kinerja karyawan hal inilah yang kiranya membuat fungsi manajemen harus benar-benar mempertimbangkan secara lebih mendalam dalam rangka pengambilan keputusan yang berkaitan dengan disiplin kerja, sementara itu menurunnya komitmen karyawan pada PT. Metropolitan Retailmart sangat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah dengan datang terlambat serta istirahat yang melebihi dari batas yang di tentukan. Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib perusahaan dan menjadikan perusahaan yang lebih baik, sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari, sebaliknya, karyawan dengan komitmen rendah akan mementingkan dirinya atau perusahaanya, dimana karyawan tersebut tidak memiliki keinginan untuk menjadikan perusahaannya kearah yang lebih baik, sehingga memungkinkan terjadinya penurunan kerja. Biasanya karyawan yang puas dengan dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan dia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah. cenderung melihat pekerjaanya sebagai hal yang menjenuhkan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan kurang maksimal.

Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaanya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaanya. Pada hakekatnya seseorang didorong untuk beraktifitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan diketahui bahwa selama ini memang ada peraturan kedisiplinan yang jelas akan tetapi masih di langgar oleh sebagian karyawan. Menurut Ibu Desi, selama bekerja Pada PT.Metropolitan Retailmart sudah ada peraturan mengenai jam masuk kerja yaitu shift pagi masuk pada pukul 09.20 wib dan shift siang masuk pada pukul 14.20 wib, sementara masih saja ada karyawan yang datang terlambat dengan alasan macet. Karena kurangnya kedisiplinan pada karyawan tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan adalah banyaknya peraturan perusahaan yang diberikan kepada karyawan sementara karyawan tersebut tidak menjalankan atau belum komitmen terhadap peraturan yang diberikan perusahaan. Seperti hasil wawancara kepada bagian HRD yaitu bapak Agus Prayogi menginformasikan banyaknya peraturan yang diberikan perusahaan serta menjadikan beban dan tanggung jawab terhadap karyawan sementara itu kepuasan kerja yang diharapkan karyawan belum maksimal karena pemberian bonus yang belum jelas dan belum optimal. Oleh karena itu kualitas kinerja karyawan dapat pula dilihat dari kepuasan kerja karyawan tersebut dengan adanya kepuasan kerja karyawan dapat memberikan hasil yang maksimal terhadap perusahaan.

Research GAP mengenai pengaruh disiplin kerja, komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Namun dalam *Research GAP* tersebut masih banyak perbedaan hasil penelitiannya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hendri Azwar (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Zesbendri dan Anik Arianti (2009) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemilihan komitmen sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan telah banyak dilakukan penelitian yang dilakukan Arina Nurandini 2014. menyatakan bahwa komitmen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Muhammad Taufiq Hidayat 2009, menyatakan bahwa pengaruh komitmen organisasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dalam pemilihan kepuasan kerja sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Salah satunya yaitu Anisa Ayu Pangestu 2014 menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, dikarenakan masih adanya *research gap* atau penelitian yang masih berbeda, maka penelitian yang selanjutnya layak untuk dilakukan dan berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “ **ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. METROPOLITAN RETAILMART CABANG MALL TAMAN ANGGREK JAKARTA BARAT** “

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan dalam latar belakang penelitian tersebut, maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Metropolitan Retailmart ?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT.Metropolitan Retailmart ?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT.Metropolitan Retailmart ?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja, komitmen dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT.Metropolitan Retailmart?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Metropolitan Retailmart.
2. Mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT.Metropolitan Retailmart.

3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT.Metropolitan Retailmart.
4. Mengetahui pengaruh disiplin kerja, komitmen dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT.Metropolitan Retailmart.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.