

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan tentu akan selalu berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaannya agar dapat terus bertahan lama dalam industri retail secara nasional dan juga dapat berekspansi ke kancah yang lebih luas lagi yakni secara global serta berbagai upaya yang dilakukan perusahaan agar tetap dapat mempertahankan eksistensinya. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. 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.

Bagi perusahaan, penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam perusahaan. Diakui bahwa banyak kesulitan penilaian kinerja yang dialami dalam menangani secara memadai, karena tidak mudah untuk

menilai kinerja seorang karyawan secara akurat. Sifat maupun cara penilaian kinerja terhadap karyawan banyak tergantung pada bagaimana SDM dipandang dan diperlakukan di dalam perusahaan tersebut. Jika perusahaan hanya berpegang pada asumsi bahwa orang tidak akan bekerja kecuali jika mereka diawasi dan dikendalikan dengan ketat, ia cenderung menerapkan cara penilaian yang bersifat rahasia dan biasanya penilaian tidak bersifat objektif. Oleh karena itu, laporan tentang kinerja karyawan merupakan laporan yang bersifat rahasia pula. Sebaliknya jika perusahaan mempunyai pandangan bahwa setiap individu akan bekerja sesuai dengan potensi dan kekuatannya maka kemampuan-kemampuan manusia dapat ditambah atau dikembangkan, perusahaan akan mengusahakan suatu sistem penilaian yang berusaha mengenali, memperjelas, mengembangkan dan memanfaatkan potensi dan kemampuan-kemampuan para karyawan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh PT Sumber Alfaria Trijaya. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya untuk semua hal yang berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Namun, masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme. Terdapat permasalahan yang terjadi di dalam PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk terutama masih adanya beberapa kelemahan yang ditunjukkan oleh

karyawan dalam hal kedisiplinan. Seperti ada yang datang tidak tepat waktu saat masuk toko, menunda tugas ditoko, kurang disiplin terhadap peraturan toko, tidak bisa memanfaatkan sarana toko dengan baik dan masih adanya sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan peneliti pada PT Sumber Alfaria Trijaya, terdapat beberapa karyawan yang sering tidak datang ketoko periode Januari hingga Desember 2015. Data tersebut dapat dilihat dari Tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1

**Data Absensi Karyawan Toko PT Sumber Alfaria Trijaya
Periode Januari – Desember 2015**

| Bulan | Alasan Ketidakhadiran | | |
|-----------|-----------------------|------|------|
| | Sakit | Izin | Alfa |
| Januari | 3 | - | - |
| Februari | 2 | 1 | 1 |
| Maret | - | 1 | - |
| April | 3 | - | 1 |
| Mei | 1 | 2 | - |
| Juni | 3 | 1 | - |
| Juli | 2 | 3 | - |
| Agustus | - | 3 | 1 |
| September | 2 | - | - |
| Oktober | 2 | 1 | - |
| November | 1 | 2 | 1 |
| Desember | 2 | 1 | 1 |

Sumber : Absensi Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya

Tabel 1.1 menunjukkan rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan di PT Sumber alfaria Trijaya periode Januari - Desember 2015 dengan keterangan dalam setahun ada 41 orang yang tidak hadir dengan keterangan sakit 21 orang, keterangan

izin tidak masuk 15 orang dan keterangan alfa 5 orang. Namun ketidakhadiran karyawan di toko tersebut masih bisa ditolerir karena para karyawan yang tidak masuk tersebut tetap akan memberi kabar alasan tidak masuk mereka. Tetapi, ternyata ketidakhadiran karyawan yang tetap masih memberikan kabar alasan mereka tidak masuk juga berdampak pada kinerja. Dari data Tabel 1.1, ketidakhadiran karyawan dihari kerja, membuat toko tersebut kekurangan tenaga kerja untuk melayani para customer, sehingga pelayanan yang diberikan tidak maksimal.

Selain dari faktor kedisiplinan faktor lain adalah motivasi yang diberikan kepada karyawan. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan tersebut bekerja dengan tekun, serta disiplin sehingga tercapai tujuan perusahaan dibawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kinerjanya yang dimiliki secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang dapat mengerahkan segala kemampuannya tersebut untuk bekerja. Daya dorongan tersebut adalah motivasi.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Flippo dalam Hasibuan (2013:143) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi sebagai proses yang bermula dari

kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif.

Disamping permasalahan kedisiplinan kerja dan motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja dimana rasa kepuasan kerja tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kurangnya kenyamanan dalam bekerja, teman sekantor yang kurang kompak, dan fasilitas yang didapatkan tidak sesuai dengan yang diinginkan. Jika rasa kepuasan kerja tersebut dirasakan karyawan dalam bekerja hal ini akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Menurut Sutrisno (2015:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis

Semua itu merupakan sebab yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja yang akhirnya sulit untuk meningkatkan kinerja itu sendiri. Karena jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi kurang baik, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai sebagaimana yang telah direncanakan. Dalam organisasi pasti sangat membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu agar tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Penelitian atau *Research Gap* mengenai pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Namun dalam penelitian atau *Research Gap* tersebut masih banyak perbedaan hasil penelitiannya.

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Sindi Larasati dan Alini Gilang (2014) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Messa Media Gusti (2012) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemilihan variabel kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan juga telah banyak dilakukan seperti penelitian yang dilakukan oleh Putu Yudha Asteria Putri dan Made Yenni Latrini (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Agung Gita Subakti (2013) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dan dalam pemilihan disiplin kerja sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan juga telah banyak dilakukan. Salah satunya yaitu Fudin Zainal Abidin (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Veronika Selviati (2011) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk?

1.3 Pembatasan Masalah

Ulasan pembahasan topik permasalahan dalam penulisan skripsi ini, peneliti hanya membatasi pada masalah Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk dan hanya pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jakarta Selatan Kordinasi Wilayah 1.

1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- a) Mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b) Mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- c) Mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- d) Mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi peneliti, perusahaan dan pembaca.

- a) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan juga sebagai media yang dapat menunjang pembelajaran peneliti ke arah yang lebih baik.

b) Bagi PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya dan juga bisa menjadi suatu informasi yang bermanfaat bagi PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

c) Bagi Civitas Akademika Usni

Sebagai sumbangan pemikiran guna menambah wawasan pengetahuan dan menjadi bahan referensi dan masukan bagi peneliti selanjutnya sehingga akan lebih baik untuk kedepannya mengenai pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan atau penelitian-penelitian yang menyinggung masalah-masalah yang terdapat dalam penelitian ini.