

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan pada dasarnya mempunyai tujuan tertentu yang harus dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut dapat dilakukan dengan cara memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Alasan seperti tersedianya sumber-sumber seperti tanah, modal, dan keahlian belum menjamin tercapainya tujuan perusahaan, apabila sumber daya manusia tidak dioptimalkan sesuai dengan fungsi masing-masing.

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung dengan keberhasilannya daripada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukan.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja, serta kompetensi terhadap kinerja karyawan. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik, tentu saja kinerja karyawan itu dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut

dalam memberikan pelayanan. Seperti halnya pada PT. Swalayan Sukses Abadi yang memberikan pelayanan kebutuhan sehari-hari berupa makanan dan minuman (kebutuhan konsumsi) kepada konsumen.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah motivasi, disiplin kerja, dan kompetensi.. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Wilson Bangun (2012:11) motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. 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.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja SDM (Sumber Daya Manusia) atau dalam penelitian ini adalah faktor disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2010:193), disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya disiplin kerja yang baik

sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi suatu organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga akan diperoleh hasil yang optimal dan kinerja karyawan yang satu dengan yang lainnya juga akan meningkat. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin dalam bekerja, maka seorang pegawai juga akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan organisasi tidak disiplin dalam bekerja, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi seluruh pegawai di tempat kerja.

Dan faktor terakhir yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Kompetensi menurut Wibowo (2012:324) adalah keahlian yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki karyawan yang bersangkutan maka karyawan akan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas

yang diembankan kepadanya, dan diharapkan karyawan yang memiliki kompetensi akan meningkatkan kinerja kerja karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Jadi secara teoritis kelangsungan hidup suatu perusahaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada umumnya perusahaan yang memiliki kinerja pegawai yang baik akan memiliki nilai motivasi, disiplin kerja, dan kompetensi yang tinggi bagi perusahaannya. Namun pada kenyataannya ada beberapa perusahaan yang memiliki kinerja pegawai yang kurang baik akan tetapi memiliki nilai motivasi, disiplin kerja, dan kompetensi yang tinggi bagi perusahaannya. Salah satu contohnya yaitu masih adanya permasalahan atau rendahnya kedisiplinan kerja pada PT. Swalayan Sukses Abadi (The Foodhall). Dalam teorinya menurut Rivai (2011:824) disiplin kerja adalah sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku guna meningkatkan nilai tambah bagi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil survei awal dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa tingkat kedisiplinan karyawan pada PT. Swalayan Sukses Abadi (The FoodHall) belumlah optimal. Hal ini dapat terlihat dari tolak ukur kedisiplinan itu sendiri. Usaha

untuk melihat bagaimana dampak dari disiplin kerja terhadap sikap dan tingkah laku orang terutama tingkah laku kerja karyawan seperti masih adanya adanya para karyawan yang mangkir kerja dengan alasan kesehatan atau keperluan keluarga, permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan, lambatnya dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya akan menimbulkan akibat-akibat buruk terhadap kinerja karyawan dan perusahaan.

Berikut adalah tabel data jumlah karyawan yang mangkir dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2014. Disiplin kerja karyawan menurun ditunjukkan dari adanya peningkatan jumlah absensi karyawan yang meningkat seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 1.1**

**Data Jumlah Karyawan Yang Mangkir Periode 2012-2014**

Bulan	Tahun		
	2012 (%)	2013 (%)	2014 (%)
Januari	2	3	2,8
Februari	1	1,2	1,5
Maret	1,7	1,5	1,6
April	2	2,1	2,4

Bulan	Tahun		
	2012 (%)	2013 (%)	2014 (%)
Mei	1,2	1,3	2,2
Juni	1,5	2	2,6
Juli	1,75	1,5	1,8
Agustus	2	2,2	2,1
September	1,8	1,75	1,7
Oktober	2,7	3	2,9
November	2,1	2	2,6
Desember	2,3	23,5	3
<b>Rata-Rata</b>	<b>1,74</b>	<b>2,04</b>	<b>2,05</b>

(Sumber : PT. Swalayan Sukses Abadi, The FoodHall, Pondok Indah Mall 2)

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa rata-rata karyawan yang mangkir pada tahun 2010 sebesar 1,74 persen, kemudian meningkat pada tahun 2011 menjadi 2,04 persen. Dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2011 peningkatan absensi karyawan mencapai 0,3 persen. Kemudian pada tahun 2012 jumlah karyawan yang absen menjadi 2,05 persen. Adanya peningkatan jumlah karyawan yang absen pada tahun 2010 sampai dengan tahun 2012 menunjukkan kedisiplinan karyawan menurun terus selama tiga tahun terakhir.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan diketahui bahwa selama ini tidak ada peraturan kedisiplinan yang jelas. Menurut Supervisor selama bekerja di PT. Swalayan Sukses Abadi, belum ada peraturan mengenai jam masuk kerja karena masuk kerja jam berapapun tidak pernah dikenai sanksi. Selain itu, tidak ada tindak pendisiplinan yang jelas terhadap karyawan terutama bagian operasional dokumen dan gudang yang sering keluar masuk kantor tanpa izin disaat jam kerja berlangsung. Apabila hal ini berlangsung terus menerus akan mengakibatkan menurunnya kualitas hasil kerja.

Dengan adanya hal-hal tersebut diatas serta didorong oleh adanya minat yang besar untuk mengetahui lebih jauh tentang ada atau tidaknya pengaruh antara motivasi, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan maka penelitian untuk skripsi ini disusun dengan memilih judul: **“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SWALAYAN SUKSES ABADI (THE FOODHALL)”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang disebutkan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.Swalayan Sukses Abadi ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Swalayan Sukses Abadi ?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT.Swalayan Sukses Abadi ?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi, disiplin, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT.Swalayan Sukses Abadi ?

### **1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, tujuan penelitian yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.Swalayan Sukses Abadi
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT.Swalayan Sukses Abadi
3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT.Swalayan Sukses Abadi

4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin, kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT.Swalayan Sukses Abadi.

## 2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis dapat menetapkan manfaat penelitian yang akan dibahas dalam proposal outline, yaitu :

### 1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk kelulusan skripsi serta diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti yang akan berguna di masa yang akan datang.

### 2. Bagi Pembaca

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan serta dapat menjadi referensi atau bahan masukan dalam penelitian serupa pada penelitian yang akan datang.