

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis pada era sekarang menunjukkan kemajuan yang sangat pesat, diikuti dengan semakin berkembangnya perusahaan-perusahaan di Dunia. Perusahaan yang telah ada pada era sekarang semakin meningkatkan teknologi agar bisnis yang dijalankan berjalan lancar dan tetap dapat bersaing. Kondisi seperti ini secara tidak langsung harus membuat tiap perusahaan untuk menciptakan ide-ide kreatif untuk tetap bisa bertahan dalam persaingan. Dengan memanfaatkan Sumber Daya Manusia secara baik akan dapat membantu perusahaan untuk dapat berjalan dengan baik, karena keberadaan karyawan pada suatu perusahaan memegang peran yang sangat penting. Tenaga Kerja memiliki potensi untuk menjalankan kegiatan suatu perusahaan. Dengan memanfaatkan dan mengembangkan tenaga kerja dengan baik akan menghasilkan suatu kinerja yang maksimal kedepannya. Karena perusahaan dan karyawan merupakan dua bagian yang saling membutuhkan.

Sumber Daya Manusia sangatlah penting bagi suatu organisasi ataupun perusahaan dalam mengelolah, mengatur, dan memanfaatkan karyawan agar berfungsi secara baik dan produktif agar tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Untuk itu Sumber Daya Manusia atau manusia perlu dikelola dengan baik agar tuntutan atau kebutuhan karyawan dapat terpenuhi. Keseimbangan tersebut perlu dijaga karena agar perusahaan maupun karyawan

dapat mencapai tujuan bersama. Dengan tercapainya tujuan bersama akan menciptakan hubungan yang baik antara organisasi dengan Sumber Daya Manusia. Pengembangan Sumber Daya Manusia pada intinya diarahkan untuk meningkatkan kualitas karyawan maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia adalah orang-orang yang berkerja di lingkungan sebuah organisasi yang disebut pegawai, karyawan, personel, pimpinan, atau manajer. Dalam kenyataan, organisasi dengan SDM sangat erat hubungannya. Karena dengan adanya organisasi juga akan membutuhkan Sumber Daya Manusia atau bisa disebut manusia. Sebaliknya juga manusia ataupun Sumber Daya Manusia juga membutuhkan adanya suatu organisasi untuk menciptakan kualitas Sumber Daya Manusia yang baik dan bermutu. Karena peran manusia sangatlah penting dalam suatu organisasi yang sebagai penjalan atau penggerak organisasi atau perusahaan.

Implementasi Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi dapat diketahui dengan cara melihat kinerja secara baik. Karena dengan suatu kinerja yang baik, perusahaan dapat melihat kemampuan atau keterampilan dari Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugasnya secara baik atau belum. Perusahaan menilai hasil kerja secara individu ataupun secara kelompok (tim). Dengan menunjukkan kinerja yang baik secara individu maupun kelompok (tim) akan menampilkan kualitas dari Sumber Daya Manusia secara langsung, agar perusahaan dapat mengetahui dan menilai kualitas Sumber Daya Manusia. Perusahaan juga harus mengetahui kebiasaan karyawan secara tepat dan benar agar cara menilai kepada karyawan agar tepat dan tidak saling merugikan. Karena

dengan kesinambungan yang baik antara manusia dengan organisasi atau perusahaan juga berdampak positif suatu organisasi atau perusahaan.

Manusia bukan hanya sekedar aset utama organisasi atau perusahaan, tetapi manusia memiliki peran sangat menentukan bagi kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Karena merekalah penggerak dan penjalan suatu organisasi atau perusahaan untuk tetap dapat bersaing dengan baik. Maka pemberian motivasi sangatlah penting tidak hanya untuk memberikan masukan kepada bawahan tetapi menyemangati agar semangat dalam berkerja. Setiap karyawan pasti menginginkan adanya motivasi didalam lingkungan perkerjaan agar tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Sedangkan Motivasi adalah suatu bentuk dorongan agar seseorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan giat dan semangat dalam menjalankan pekerjaan. Motivasi itu sendiri diberikan oleh pemimpin kepada karyawan atau bawahannya. Motivasi bisa dikatakan hal terpenting sebab, orang-orang akan semangat berkerja setelah dapat motivasi dan dorongan agar menumbuhkan rasa semangat yang tumbuh lagi agar kinerjanya tetap baik. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:61) Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi yaitu upaya,

tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Dalam hal ini manusia mempunyai kecenderungan seperti yang diungkapkan oleh Mc. Gregor dalam Gomes (2003:192) bahwa manusia seperti teori X dan Y. Teori X yang pada dasarnya menyatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif, sedangkan teori Y pada dasarnya manusia cenderung berperilaku positif, maka perlu adanya motivasi terhadap karyawannya. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa manajer harus dapat memahami karakteristik karyawannya sebelum memberikan motivasi kepada para karyawannya. Tidak ada artinya peralatan canggih yang digunakan dan strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan tertentu, apabila para pegawai tidak termotivasi dengan baik oleh pemimpinnya. Karena menghidupkan gairah berkerja atau semangat bawahan melalui pemberian motivasi tentunya akan menjadi bagian pendukung jalannya suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan. Dengan pemberian motivasi pimpinan kepada karyawan yang baik dan tepat akan tersampaikan dengan baik. Dan karyawan akan terus menunjukkan kinerja yang baik dan selalu dapat menumbuhkan rasa semangat dalam berkerja.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan

yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Dalam perkembangannya disiplin kerja erat kaitannya dengan motivasi kerja. Tindakan pendisiplinan harus tegas dalam pelaksanaannya, meskipun perusahaan menginginkan agar keinginan karyawan dapat terintegrasikan dengan tujuan perusahaan mencoba memahami berbagai tingkah laku manusia, bukan berarti manajemen harus menuruti kehendak karyawan. Selama perusahaan telah mempunyai peraturan dan telah disepakati bersama maka pelanggaran terhadap peraturan harus dikenakan tindakan pendisiplinan. Pada dasarnya kinerja merupakan hal yang pokok yang menjadi tujuan pencapaian perusahaan dalam memelihara kelangsungan hidup di perusahaan, dimana perusahaan memiliki standar penilaian kerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada perusahaan tersebut.

Penilaian Kinerja itu sendiri adalah salah satu faktor dalam mendapatkan hasil kinerja yang benar-benar baik secara optimal. Karena ketika seseorang merasakan kepuasan dalam penilaian kerjanya dengan

baik karyawan akan merasa puas. Dengan adanya rasa kepuasan dalam penilaian tersebut dapat membuat sifat individu karyawan semakin baik kedepannya. Menampilkan kinerja yang optimal dan memuaskan organisasi atau perusahaan agar tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Tetapi pimpinan harus sangat teliti dan tepat dalam penilaian kinerja agar tidak menimbulkan sifat yang negatif.

Adapun beberapa hal yang dapat diidentifikasi dari adanya kinerja yang buruk dengan melihat karyawan ditempat kerja, dengan menyelesaikan pekerjaan, penggunaan waktu yang tidak efisien, dan yang lebih parah lagi sering tidak masuk dalam bekerja dan berhenti dari pekerjaan. Dengan itu pimpinan akan dapat menyimpulkan terhadap kinerja karyawan tersebut. Tetapi pimpinan harus tau juga tentang sikap dan karakter tiap karyawan agar mengetahui apakah karyawan tersebut puas atau malah frustrasi dalam beban tugas-tugas organisasi atau perusahaan. Dengan demikian manajer atau pimpinan dapat memotivasi karyawannya dengan melihat karakteristik karyawannya yang satu dengan yang lain berbeda cara memotivasinya. Dengan adanya motivasi akan berdampak kepada kinerja karyawan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi juga melewati berbagai tahap yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakan.

PT. Toeng Market dengan badan usaha PT. Toeng Makmur ialah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan keperluan alat-alat rumah

tangga, hotel, catering, dan lain-lain. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2002 dan membuka toko pertamanya di Surabaya yang beralamat di JL. Tidar No. 84. Dengan tujuan utamanya sebagai pelopor belanja ala modern yang berfokus pada kebutuhan alat-alat rumah maka dari itu kebutuhan yang diperlukan untuk rumah tangga dapat terpenuhi dan tanpa kesusahan mencari alat-alat. PT. Toeng Market sendiri ini dalam menjual produk memprioritaskan keunggulan produk yang terjamin kualitasnya. PT. Toeng Market ini menciptakan kinerja karyawan yang baik sesuai tuntutan perusahaan melalui pemahaman bersama antar karyawan mengenai standar, cara dan pengoptimalan karyawan. Dan menganut nilai kerja yang ditanamkan di PT. Toeng Market dengan mengutamakan kejujuran, kebenaran, komitmen, dan disiplin kerja yang baik.

Tabel. 1.1 Tingkat Absensi Karyawan

Tahun 2015-2018 PT. Toeng Market, Surabaya

Tahun	Jumlah Karyawan	Total Hari Kerja	Jumlah Absensi			Total Jumlah Absensi yang hadir
			Sakit	Ijin	Alpa	
2015	150	310	10	40	10	250
2016	150	310	19	54	11	226
2017	150	310	20	45	18	227
2018	150	310	22	63	16	209

Sumber : PT. Toeng Market

Berdasarkan data absensi PT. Toeng Market baik kemudian pada tahun 2015 tingkat absensi PT. Toeng Market mengalami kenaikan sehingga menjadi sangat baik. Pada tahun 2016 PT. Toeng Market mengalami penurunan yang sangat pesat sehingga dapat dikatakan tingkat absensi kurang baik. Lalu pada tahun 2017 Tingkat absensi PT. Toeng Market mengalami kenaikan sedikit sehingga dapat dikatakan cukup baik akan tetapi pada tahun 2018 tingkat absensi karyawan PT. Toeng Market mengalami penurunan lagi dan dapat dikatakan buruk. Hal ini disebabkan oleh kurang ketatnya peraturan dan sanksi yang ada pada perusahaan. Sehingga karyawan bertindak seenaknya sendiri. Disisi lain disiplin kerja juga dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas, karyawan sering melakukan pelanggaran peraturan dan terdapat beberapa karyawan yang tidak mengenakan seragam.

Tabel 1.2 Pencapaian Target penjualan PT. Toeng Market, Surabaya

TARGET TOENG MARKET TAHUN 2015

NO	BULAN	TARGET	PENCAPAIAN	PRESENTASE
1	JANUARI 2015	1.600.000.000	1.445.879.050	90,37%
2	FEBRUARI 2015	1.500.000.000	1.335.957.100	89,06%
3	MARET 2015	1.600.000.000	1.605.001.000	100,31%
4	APRIL 2015	1.600.000.000	1.503.857.500	93,99%
5	MEI 2015	1.600.000.000	1.610.075.025	100,63%
6	JUNI 2015	1.700.000.000	1.590.976.075	93,59%
7	JULI 2015	1.800.000.000	1.824.000.500	101,33%
8	AGUSTUS 2015	1.900.000.000	1.705.760.700	89,78%
9	SEPTEMBER 2015	1.600.000.000	1.600.500.400	100,03%
10	OKTOBER 2015	1.700.000.000	1.559.835.150	91,76%
11	NOVEMBER 2015	1.600.000.000	1.363.400.900	85,21%
12	DESEMBER 2015	1.800.000.000	1.821.400.800	101,19%
	TOTAL	20.000.000.000	18.966.644.200	94,83%

Sumber PT. Toeng Market

TARGET TOENG MARKET TAHUN 2016

NO	BULAN	TARGET	PENCAPAIAN	PRESENTASE
1	JANUARI 2016	2.000.000.000	1.807.348.812	90,37%
2	FEBRUARI 2016	1.900.000.000	1.569.946.375	82,63%
3	MARET 2016	2.000.000.000	1.900.251.250	95,01%
4	APRIL 2016	2.000.000.000	1.879.821.875	93,99%
5	MEI 2016	2.000.000.000	2.002.593.750	100,13%
6	JUNI 2016	2.200.000.000	1.988.720.050	90,40%
7	JULI 2016	2.250.000.000	2.080.000.625	92,44%
8	AGUSTUS 2016	2.400.000.000	2.382.200.875	99,26%
9	SEPTEMBER 2016	2.000.000.000	1.800.625.500	90,03%
10	OKTOBER 2016	2.000.000.000	1.949.793.990	97,49%
11	NOVEMBER 2016	2.000.000.000	1.704.251.125	85,21%
12	DESEMBER 2016	2.250.000.000	2.266.751.000	100,74%
	TOTAL	25.000.000.000	23.332.305.227	93,33%

Sumber PT. Toeng Market

TARGET TOENG MARKET TAHUN 2017

NO	BULAN	TARGET	PENCAPAIAN	PRESENTASE
1	JANUARI 2017	2.400.000.000	2.368.818.570	98,70%
2	FEBRUARI 2017	2.150.000.000	1.900.205.165	88,38%
3	MARET 2017	2.400.000.000	2.400.301.500	100,01%
4	APRIL 2017	2.400.000.000	2.155.786.250	89,82%
5	MEI 2017	2.400.000.000	2.303.112.500	95,96%
6	JUNI 2017	2.550.000.000	2.386.464.060	93,59%
7	JULI 2017	2.650.000.000	2.679.778.510	101,12%
8	AGUSTUS 2017	2.900.000.000	2.908.792.640	100,30%
9	SEPTEMBER 2017	2.400.000.000	2.260.750.600	94,20%
10	OKTOBER 2017	2.550.000.000	2.139.752.788	83,91%
11	NOVEMBER 2017	2.400.000.000	2.145.101.350	89,38%
12	DESEMBER 2017	2.800.000.000	2.720.845.680	97,17%
	TOTAL	30.000.000.000	28.369.709.613	94,57%

Sumber PT Toeng Market

TARGET TOENG MARKET TAHUN 2018

NO	BULAN	TARGET	PENCAPAIAN	PRESENTASE
1	JANUARI 2018	3.200.000.000	2.858.424.760	89,33%
2	FEBRUARI 2018	3.000.000.000	2.551.449.075	85,05%
3	MARET 2018	3.200.000.000	2.800.402.000	87,51%
4	APRIL 2018	3.200.000.000	2.874.381.660	89,82%
5	MEI 2018	3.200.000.000	2.870.816.670	89,71%
6	JUNI 2018	3.400.000.000	3.081.952.080	90,65%
7	JULI 2018	3.600.000.000	3.340.453.820	92,79%
8	AGUSTUS 2018	3.800.000.000	3.611.521.390	95,04%
9	SEPTEMBER 2018	3.200.000.000	2.614.334.130	81,70%
10	OKTOBER 2018	3.400.000.000	2.953.003.710	86,85%
11	NOVEMBER 2018	3.200.000.000	2.760.135.130	86,25%
12	DESEMBER 2018	3.600.000.000	3.198.230.160	88,84%
		40.000.000.000	35.515.104.585	88,79%

Sumber PT Toeng Market

Berdasarkan pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa rekapitulasi target perusahaan PT. Toeng Market tidak pernah mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Pencapaian target tiap periode 3bulan yang sangat mencapai angka tinggi ialah pada periode 3bulan kedua dan periode 3bulan keempat. Dengan penaikan 20% tiap 1 tahun dan tidak pernah mencapai target yang ditargetkan. Dengan itu terdapat permasalahan dalam kinerja karyawan yang belum sesuai dengan harapan, disebabkan kurang motivasi dan disiplin kerja yang baik yang menyebabkan belum optimal kinerja karyawan PT. Toeng Market, Surabaya.

Tingkat motivasi dan disiplin kerja akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam pemberian motivasi dan kedisiplinan terhadap karyawan

tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Sehingga dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel kinerja karyawan, motivasi kerja, dan disiplin kerja pada karyawan PT. Toeng Market, Surabaya. Mengacu pada uraian tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian mengenai **“Pengaruh Pemberian Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Toeng Market, Surabaya.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat disusun suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Toeng Market, Surabaya
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Toeng Market, Surabaya
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Toeng Market, Surabaya

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka dapat disusun suatu tujuan penelitian yang hendak dicapai sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Toeng Market Surabaya.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Toeng Market Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Toeng Market Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1.4.1 Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan terhadap kinerja karyawan.
2. Diharapkan dari hasil-hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi manajemen perusahaan, baik itu berupa saran yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia secara lebih baik.

1.4.2 Manfaat Teoritis

1. Diharapkan dapat sebagai sumbangan referensi di perpustakaan serta bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Penelitian ini dilakukan dengan harapan penulis mampu mengembangkan dan mengkaji ilmu pengetahuan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia dalam penerapan di dunia kerja.