

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

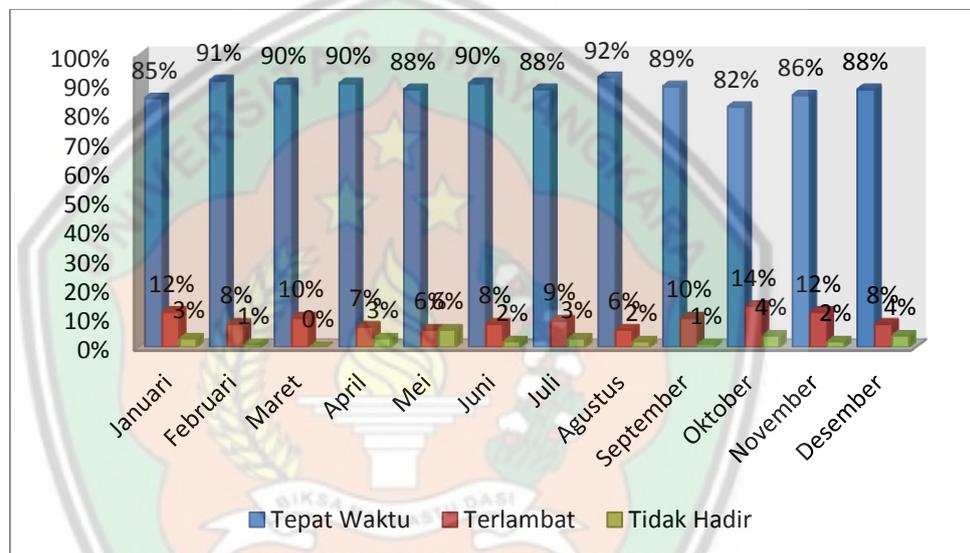
Perkembangan di dunia bisnis kini berkembang begitu cepat. Persaingan bisnis semakin ketat, sehingga sumber daya ekonomi memaksa perusahaan untuk mampu bertahan dalam situasi yang sulit, termasuk Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting dalam suatu perusahaan baik perusahaan dalam skala besar maupun kecil. Karena merupakan sumber yang menggerakkan serta mengembangkan perusahaan dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut, Sumber Daya Manusia (SDM) selalu dituntut untuk mampu meningkatkan kinerjanya demi kelangsungan perusahaan. Kinerja yang baik harus dikelola oleh perusahaan, untuk mengukur kinerja karyawannya.

Suatu tujuan perusahaan dapat tercapai apabila profesionalitas kerja karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, SPG/SPB Matahari Department Store dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar tujuan perusahaan dapat mudah tercapai. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pengembangan karyawan dengan menerapkan kedisiplinan dan pelaksanaan pelatihan kerja pada karyawan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya kedisiplinan dan tidak taatnya terhadap *Standard Operating Procedure* (SOP) perusahaan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja karyawan Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi masih belum sesuai dengan ketentuan perusahaan. Menurut hasil wawancara peneliti dengan SPG Matahari

Department Store Metropolitan Mall Bekasi, banyaknya SPG yang masih menggunakan *makeup* tidak sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP) yang berlaku. Selain itu, masih banyaknya karyawan yang telat masuk kerja sehingga harus berganti jam kerja yang seharusnya masuk *shift* pagi, karena datang terlambat akhirnya menjadi *shift* siang, begitu juga dengan *shift* selanjutnya. Hal ini akan berpengaruh dengan kurangnya karyawan pada *shift* tersebut. Pada grafik di bawah ini merupakan tingkat ketepatan waktu, terlambat, dan tidak hadir SPG/SPB Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi pada tahun 2019, sebagai berikut :



Gambar 1.1 Grafik Kehadiran SPG/SPB Tahun 2019

Adanya pelatihan kerja maka karyawan akan lebih percaya diri dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan informasi yang diperoleh melalui wawancara dengan SPG/SPB Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi, Pelatihan kerja atau *training* yang dilakukan oleh Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi masih kurang, karena pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada SPG/SPB Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi hanya *training* diawal saja pada saat diterima menjadi bagian di Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi. Minimnya pengetahuan dan *skill* SPG/SPB mengharuskan mereka untuk bertanya kepada senior-senior agar mendapatkan pengetahuan dan *skill* yang lebih. Hal ini dibutuhkan adanya

suatu program pelatihan kerja khusus untuk karyawan, dimana program yang diterapkan tersebut dilakukan sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP) perusahaan.

Pencapaian keberhasilan perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan Matahari Department Store yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Keberhasilan karyawan juga dapat diukur melalui tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan Matahari Department Store juga dapat diukur penyelesaian tugasnya melalui tercapainya target penjualan yang telah ditetapkan. Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan mampu melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab, cekatan, dan mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien. Dengan meningkatnya kinerja karyawan diharapkan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Karyawan dikatakan disiplin jika menjalankan semua peraturan sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP) dan melaksanakan tugas-tugas yang ada di perusahaan. Pelatihan kerja yang rutin dapat memberikan pengetahuan dan *skill* yang luas terhadap karyawan. Sehingga disiplin dan pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang akan dituangkan dalam bentuk tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi?
3. Apakah disiplin dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan harapan agar hasil penelitian dapat memberikan sejumlah manfaat, antara lain :

1. Bagi Perusahaan
Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.
2. Bagi Perguruan Tinggi
Dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan, untuk penelitian selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini memberikan sumbangan pengetahuan tentang disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Mendapatkan pengalaman yang berharga, wawasan, serta masukan untuk menambah ilmu pengetahuan khususnya tentang disiplin, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan di atas, untuk itu peneliti membatasi pokok permasalahan guna memperoleh suatu batasan yang jelas dan mencegah terjadinya pembahasan yang meluas, yang tidak berkaitan dengan pokok permasalahan. Pembatasan masalah meliputi :

1. Penelitian dilakukan di Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi.
2. Objek yang diteliti adalah SPG/SPB *outlet* tas, sepatu, dan *makeup*.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas tentang penulisan proposal yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Matahari Department Store Metropolitan Mall Bekasi”, maka materi-materi yang tertera dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku dan jurnal yang berkaitan dengan penyusunan skripsi, diantaranya teori tentang disiplin, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, waktu dan tempat penelitian, objek penelitian, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang profil perusahaan, analisis data, dan hasil pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari pembahasan skripsi berdasarkan analisis yang telah dilakukan serta implikasi manajerial untuk disampaikan kepada obyek penelitian atau bagi penelitian selanjutnya.

