

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan fashion di Indonesia sangat pesat dari waktu ke waktu, banyak brand fashion baru bermunculan. Dalam upaya memenangkan persaingan tersebut perusahaan butuh diiringi dengan manajemen sumber daya manusia yang mumpuni. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan yang di inginkan tersebut tergantung kepada kehandalan dan kemampuan karyawan dalam melakukan manajemen serta memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan tersebut untuk bisa bersaing dengan para kompetitor. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dan utama dalam segala bentuk organisasi sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus di samping faktor manfaat yang lainnya. Menurut (Sedarmayanti, 2017) tujuan sumber daya manusia yaitu memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan sumberdaya manusia untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki sumberdaya manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, di lengkapi sarana untuk menghadapi perubahan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat besar dalam suatu organisasi terutama dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi di dukung sepenuhnya dari perilaku pegawai, oleh karenanya pegawai mempunyai peran penting dalam membentuk dan mengelola organisasi serta memanfaatkan teknologi yang ada dan juga wawasan pengetahuan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Manusia merupakan aset bagi perusahaan yang harus di arahkan dan di bimbing untuk memiliki kemampuan sesuai harapan yang di inginkan, integritas loyalitas serta semangat kerja yang tinggi perlu di terapkan kepada karyawan untuk memiliki rasa tanggung jawab terhadap disiplin kerja yang mereka lakukan, kedisiplinan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan berbagai problem masalah di dalam sebuah perusahaan.

Disiplin kerja merupakan cerminan diri terhadap perilaku pada seorang karyawan dalam sebuah perusahaan untuk mengikuti peraturan yang sudah ditentukan di perusahaan, jika tidak adanya disiplin kerja yang baik pada karyawan, maka tidak ada yang bisa diharapkan oleh perusahaan tersebut. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2018). Penerapan disiplin kerja pada karyawan bertujuan untuk mendorong karyawan untuk mau mengikuti berbagai standar atau aturan yang berlaku di suatu perusahaan, sehingga penyalahgunaan kerja dapat diatasi (Razak, Sarpan, & Ramlan, 2018) pentingnya disiplin kerja untuk menyadari adanya sikap rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang di berikan kepada pegawai. Maka dari itu perlunya evaluasi kinerja karyawan sebagai acuan pada karyawan yang nantinya merujuk pada pemberian sanksi yang akan di berikan baik itu teguran lisan atau surat peringatan tertulis atas pelanggaran disiplin kerja yang di lakukan yang menyebabkan kinerja karyawan tersebut kurang baik. Dalam sebuah perusahaan, baik itu perusahaan besar maupun perusahaan kecil harus memiliki cara dalam melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan, peningkatan kinerja karyawan tersebut salah satunya dengan meberikan motivasi kerja.

Motivasi memberikan dorongan terhadap seseorang untuk bekerja lebih baik sesuai dengan prosedur yang berlaku dan juga standar target yang telah di tetapkan. Motivasi kerja adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Razak et al. (2018) motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik dalam melakukan pekerjaanya, misalnya yaitu, lingkungan kerja yang harmonis, pimpinan kerja yang mengayomi, fasilitas kerja yang memadai, gaji dan insentif kerja yang besar, serta kesehatan dan keselamatan kerja yang terlindungi dan pengembangan karir sesuai penilaian kerja atau pengangkatan karyawan sebagai karyawan tetap dan lain-lainnya, maka terkait dengan hal tersebut maka perusahaan harus aktif merespon terhadap segala kekurangan dan juga kebutuhan yang diperlukan dalam menunjang motivasi dan kinerja dari para karyawannya. Menurut (Wibowo, 2016) menyatakan motivasi sebagai proses yang

menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

Dalam hasil observasi pada salah satu Toko Marks & Spencer Indonesia yaitu Toko Marks & Spencer Grand Metropolitan Mall Bekasi di Jl. KH. Noer Ali No 15B, Pekayon Jaya, Kecamatan Bekasi Selatan, penulis melakukan wawancara kepada kepala Toko Marks & Spencer Grand Metropolitan Mall, beliau mengungkapkan bahwa permasalahan yang ada pada toko yang beliau pimpin yaitu masalah disiplin, masih adanya beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan yang beliau pimpin, seperti datang terlambat tidak tepat waktu, tidak masuk kerja tanpa keterangan serta mendekati waktu jam masuk istirahat karyawan masih berleha-leha memainkan *hand phone*, dan juga kurangnya rasa tanggung jawab terhadap kerapihan dan kebersihan toko hal ini nantinya dapat memicu pada penilaian kinerja karyawan. Hal serupa juga di sampaikan oleh senior sales assistent Toko Marks & Spencer Grand Metropolitan Mall Bekasi, beliau menyampaikan bahwa kurangnya motivasi diri dari karyawan kontrak untuk menjadi karyawan tetap hal ini di lihat dari masih sedikitnya jumlah karyawan tetap di toko tersebut, lanjut beliau menyampaikan bahwa ada tiga kali kesempatan terhadap karyawan kontrak untuk menjadi pegawai tetap, yang pertama kontrak selama satu tahun setengah, yang kedua selama satu tahun setengah, yang ketiga selama dua tahun, setelah semua terlewati maka karyawan tersebut akan di ajukan menjadi karyawan tetap, hal ini selaras dengan yang di sampaikan oleh kepala toko tersebut, beliau juga mengutarakan terkadang beliau harus mengambil keputusan untuk memutus hubungan kontrak kerja cuma sampai pada tahap kontrak pertama karena masalah kinerja mereka yang kurang baik. Kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut (wibowo, 2016) sedangkan kinerja karyawan menurut (Busro, 2018) yaitu kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang di harapkan. Kinerja karyawan merupakan gambaran reputasi kerja karyawan dalam keberlangsungan karirnya yang nantinya akan di promosikan menjadi karyawan tetap.

Tabel 1. 1 Data Disiplin Karyawan Marks & Spencer Grand Metropolitan Mall Bekasi

<b>KETERANGAN</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Sakit	152	179	126	43	38
Izin	42	87	30	5	2
Alpa	27	8	6	1	3
Terlambat	346	420	230	259	166

Sumber: Data Marks & Spencer Grand Metropolitan Mall Bekasi

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat di lihat dalam rentang waktu 5 tahun dari tahun 2017 hingga 2021, terdapat angka kenaikan keterlamabatan hadir kerja pada tahun 2018 sebanyak 74 kasus dari sebelumnya tahun 2017 sebanyak 346 kasus menjadi 420 kasus di tahun 2018, dan juga hal serupa terjadi kembali di tahun 2020 kembali mengalami kenaikan angka keterlamabatan hadir kerja sebanyak 29 kasus, dari sebelumnya di tahun 2019 sebanyak 230 kasus menjadi 259 kasus, namun di tahun 2021 terjadi penurunan angka keterlambatan hadir kerja sebanyak 93 kasus dari sebelumnya di tahun 2020 sebanyak 259 kasus menjadi 166 kasus angka keterlambatan hadir kerja, hal ini lah yang harus di perhatikan tentang bagaimana mengelola disiplin dan juga memberikan motivasi terhadap karyawan dalam bekerja.

Tabel 1. 2 Data Target Penjualan Toko Marks & Spencer Grand Metropolitan Mall Bekasi

TAHUN	TARGET	PENCAPAIAN TARGET	PERSENTASE (%)
	PENJUALAN	PENJUALAN	
2017	12.500.000.000	9.183.559.510	73,47%
2018	13.850.000.000	10.577.656.727	76,37%

2019	14.750.000.000	10.423.926.629	70,67%
2020	2.900.000.000	3.460.751.690	-
2021	8.250.000.000	5.738.448.346	-

Sumber: Data Marks & Spencer Grand Metropolitan Mall Bekasi

Dari data tabel 1.2 di atas dalam kurun waktu lima tahun, pencapai target pertahunnya belum mencapai angka 100% dan terjadi penurunan persentase pada tahun 2019 sebesar 5,70% atau selisih penjualan sebesar Rp.153.730.098,- dari tahun 2018 sebesar Rp.10.577.656.727,- menurun menjadi Rp.10.423.926.629,- di tahun 2019, sedangkan di tahun 2020 terjadi penurunan yang signifikan, hal ini di karenakan dari dampak pandemi covid-19. Akan tetapi di tahun 2021 terjadi peningkatan penjualan kembali dari tahun sebelumnya di angka Rp 3.460.751.690,- menjadi Rp.5.738.448.346,- di tahun 2021. Hal ini tentunya harus menjadi perhatian pihak manajemen toko untuk meningkatkan kinerja penjualan karyawan supaya target yang di harapkan perusahaan dapat tercapai di tahun berikutnya.

Selain data disiplin karyawan dan data target penjualan, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan mengenai motivasi kerja, di peroleh beberapa informasi bahwa terdapat beberapa kendala dalam lingkungan kerja diantaranya dalam melakukan *stock opname* internal karena proses pencocokan jumlah stokan barang masih di lakukan secara manual sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama dalam mencocokkan data stokan tersebut, dan juga komputer kasir serta komputer *office* yang sering mengalami masalah karena spesifikasi komputer yang sudah terlewat usia sehingga proses loading yang memakan waktu yang cukup lama membuat kasir kesulitan saat melakukan transaksi, serta jaringan internet yang terkadang mengalami masalah sehingga harus di lakukan transaksi manual dengan melakukan penulisan melalui kwitansi, selain itu penulis melakukan perbandingan upah atau gaji antara karyawan kontrak dan juga karyawan tetap dengan level jabatan yang sama di toko tersebut, dari hasil pemaparan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak, penulis mengambil kesimpulan bahwa tidak ada perbandingan gaji yang di berikan oleh perusahaan terhadap karyawan tetap dan karyawan kontrak, hanya saja terdapat perbedaan di insentif yang mereka terima jika toko berhasil mencapai target penjualan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO MARKS & SPENCER INDONESIA (STUDI KASUS TOKO MARKS & SPENCER GRAND METROPOLITAN MALL BEKASI)”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan di atas, selanjutnya di rumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Toko Marks & Spencer Indonesia (studi kasus Toko Marks & Spencer Grand Metropolitan Mall Bekasi) ?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Toko Marks & Spencer Indonesia (studi kasus Toko Marks & Spencer Grand Metropolitan Mall Bekasi) ?
3. Apakah secara simultan terdapat pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Toko Marks & Spencer Indonesia (studi kasus Toko Marks & Spencer Grand Metropolitan Mall Bekasi) ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah di uraikan sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan antara lain:

1. Untuk mengetahui terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Marks & Spencer Indonesia (studi kasus Toko Marks & Spencer Grand Metropolitan Mall Bekasi).
2. Untuk mengetahui terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Marks & Spencer Indonesia (studi kasus Toko Marks & Spencer Grand Metropolitan Mall Bekasi).

3. Untuk mengetahui terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Marks & Spencer Indonesia (studi kasus Toko Marks & Spencer Grand Metropolitan Mall Bekasi).

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian tujuan di atas, maka dapat dirumuskan manfaat penelitian dari penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat di manfaatkan sebagai referensi dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Bagi Toko Marks & Spencer Grand Metropolitan Mall Bekasi khususnya, untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan juga motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan berharap hasilnya dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan wawasan mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang bisa di jadikan sarana untuk menerapkan teori yang telah di terima. Serta menambah pengetahuan dan juga wawasan peneliti yang dapat digunakan sebagai bekal dalam dunia kerja.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang di paparkan, untuk menghindari terjadi pembahasan yang terlalu luas, maka peneliti memfokuskan penelitian pada Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Marks & Spencer Indonesia (studi kasus Toko Marks & Spencer Grand Metropolitan Mall Bekasi).

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari :

### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan

### **BAB 2 : LANDASAN TEORI**

Dalam landasan teori berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini. Di dalamnya terdapat kajian umum, kajian pustaka, kerangka pemikiran, dan hipotesis

### **BAB 3 : METODE PENELITIAN**

Menguraikan tentang metode-metode yang berhubungan dengan penelitian ini. Di dalamnya terdapat metode yang di gunakan, subjek dan objek penelitian, operasional variabel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

### **BAB 4 : HASIL ANALISIS PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi tentang hasil dan analisis pembahasan deskripsi data, hasil olahan, dan pembahasan

### **BAB 5 : PENUTUP**

Dalam bab ini membahas tentang kesimpulan mengenai hasil dari penelitian dan peneliti mengambil kesimpulan dari hasil yang telah di teliti. Memberikan saran untuk menjadi masukan di dalam tempat yang di teliliti sehingga dapat di lakukan perubahan menjadi lebih baik dan bermanfaat.