BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia. Tugas MSDM ialah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Didalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun sebagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia sebagai penggerak dan penentu jalan organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya organisasi. (Nursam, 2017)

Perseroan didirikan pada bulan Juni 2007 oleh keluarga Djoko Susanto yang telah berkecimpung dalam industri ritel sejak tahun 1960-an. Perseroan didirikan dengan Nama PT Midimart Utama, dengan gerai pertama "Alfamidi" di Jl. Garuda, Jakarta Pusat.

Konsep Alfamidi dikembangkan untuk menyesuaikan perubahan belanja konsumen dari belanja bulanan menjadi belanja mingguan dan belanja ke toko yang terdekat. Alfamidi dikembangkan sebagai konsep "supermarket mini" yang menempati luas area penjualan dari 200 - 400 meter persegi dimana sekitar 20% luasnya digunakan untuk memajang produk fresh-food (buah, sayur dan makanan beku). Bauran produk yang dijual di Alfamidi mencapai 7.000 SKU dan dilengkapi dengan produk-produk fresh-food, seperti: buah, sayur mayur, dan daging olahan/makanan beku yang dibutuhkan oleh masyarakat serta tidak dijumpai di gerai minimarket-minimarket yang sudah ada.

Alfamidi dengan tagline "Belanja Puas Harga Hemat" diposisikan untuk dapat memberikan pelayanan dan pengalaman belanja pelanggan agar terpenuhi kebutuhannya dan dengan harga yang hemat.

Motivasi yang dimiliki karyawan Alfamidi Pekapuran dirasakan masih kurang karena menurut karyawan dalam memenuhi kebutuhan dasar karyawan sehari-hari masih dirasakan belum tercukupi dengan baik hal ini di tandai oleh pemberian kompensasi yang di bawah upah minimum kota Depok sehingga mengakibatkan kebutuhan fisiologis karyawan tergolong rendah, permasalahan lain di tandai dengan kurangnya kerja sama tim dalam bekerja sehingga kebutuhan sosial karyawan belum terpenuhi dengan baik, dan rendahnya motivasi karyawan di akibatkan tidak adanya pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dalam bekerja.

Selain motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan ada juga Kedisiplinan, kurang fokus dan kurang teliti dalam bekerja. Dimana hal ini juga masih rendah tingkat kinerja karyawannya yang dapat dilihat dari ketepatan waktu para karyawan yang datang ke Minimarket Alfamidi, meskipun sudah di buat oleh pimpinan untuk menggerakkan disiplin kerja karyawan, tetapi masih ada saja yang suka datang terlambat dan juga ada beberapa karyawan yang suka bertukaran shift sesama karyawan lain yang dilakukan diam-diam. Selain itu kurang fokus ketika melayani pelanggan pada saat barang mau dibayar diantaranya ada kesalahan memasukkan harga pada struk, lalu kelebihan saat mengembalikan uang kepada pelanggan, dan ketika barang hilang karena tidak adanya pantauan dari karyawan atau CCTV, sehingga karyawanlah yang mengganti uang tersebut dengan cara potong gaji dan bisa juga performance dapat menurun karena rendahnya tingkat kesadaran dan keperdulian karyawan terhadap keamanan toko. Dan salahnya penempatan label harga, biasanya pelanggan tergiur dengan harga yang relativ lebih murah namun pada saat barang yang diambil dan sudah diserahkan kepada kasir ternyata harganya berbeda dengan di label yang di pasang di barang tersebut. Hal itu dikarenakan kurang telitinya karyawan dalam penempatan label harga, sehingga banyak pelanggan yang tidak jadi membeli barang tersebut dan menukarnya dengan barang yang merk lain.

Kinerja karyawan tidak terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Oleh karena itu, pihak perusahaan yang terlibat di dalamnya harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor kepemimpinan yang memberikan semangat kepada karyawan, budaya organisasi dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan perusahaan.

Tabel 1.1

Target *Sales* dan Rata-rata *Sales Per Day* Alfamidi Cabang Pekapuran

(Pekapuran 1, Pekapuran 2, Pekapuran 3)

Mei 2022 dan Juni 2022

Nama Toko	Mei 2022(Rp)		Juni 2022 (Rp)	
	Target *Sales*	Rata-rata *Sales Per Day*	Target *Sales*	Rata-rata *Sales Per Day*
Pekapuran 1	22.000.000	20.769.600	23.500.000	29.875.800
Pekapuran 2	15.000.000	18.675.800	16.500.000	14.890.700
Pekapuran 3	17.000.000	15.760.900	18.500.000	15.560.500

Sumber: PT Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Pekapuran, 2022 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa target sales selama 2 bulan dari 3 toko tersebut secara rata-rata mengalami penurunan dan tidak bisa memenuhi target yang telah ditentukan. Pada Tabel 1.1 dapat dilihat tidak semua toko pada bulan yang sama mengalami kenaikan. Hal ini tentunya menjadi masalah yang harus dipecahkan perusahaan agar perusahaan mengalami peningkatan yang baik. Penentuan target sales yang ditetapkan untuk setiap toko berbeda-beda setiap bulannya tergantung pada musiman di bulan tersebut, lokasi toko, dan jumlah kepala keluarga di lokasi toko tersebut.

Hal ini disebabkan juga karena pimpinan yang kurang tegas dalam memberikan arahan kepada karyawan dan pimpinan kurang memberikan pengawasan terhadap karyawan dikarenakan pimpinan terlalu sibuk dan cenderung jarang melihat kondisi karyawannya.

Hal ini bisa dapat berdampak negatif terhadap hasil kinerja karyawan yang akan mengalami masalah dalam disiplin kerja, fokus dan ketelitian. Selain itu juga pimpinan kurang menegur atau menindak lanjuti, seperti memberikan sanksi hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang ditetapkan, fokus terhadap pekerjaan, dan ketelitian dalam bekerja. Oleh karena itu rendahnya tingkat kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Sehubungan dengan hal tersebut, diperlukan suatu petunjuk praktis mengenai penerapan manajemen kinerja dalam upaya perusahaan menuju kinerja prima. Hal ini akan membantu manajemen meningkatkan kinerja perusahaan sekaligus menciptakan situasi yang kondusif bagi seluruh unsur perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamidi Cabang Pekapuran Kota Depok ".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
   a. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan mahasiswa tentang motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Akademis

Untuk menambah wawasan para karyawan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja dalam lingkungan pekerjaan itu sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja para karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Yaitu sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi sumber daya manusia yang menyangkut motivasi kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Karyawan

Untuk menambah wawasan para karyawan bahwa motivasi kerja dalam lingkungan pekerjaan itu berpengaruh terhadap hasil kinerja para karyawan.

1.5 Sistematika Penelitian

Penelitian ini akan dilaporkan dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan membahas mengenai latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan membahas mengenai teori-teori pengendalian internal, yang berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung serta relevan dari buku atau literature yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti dan juga sebagai sumber informasi dan referensi.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi gambaran umum Desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual, lokasi dan waktu penelitian, subyek dan informasi penelitian, sumber dan teknik pengumpulan data, metode pengambilan sample, dan teknik analisis.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai hasil penelitian yang merupakan penjelasan penyajian data hasil penelitian yang sudah diolah dan disajikan dalam bentuk tael atau grafik. Penyajian data ini disertai dengan penjelasan secara deskriptif, sehingga dapat memperjelas sajian table atau grafik tersebut.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi dua sub bab yang terdiri dari kesimpulan dan saran.