

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Didalam suatu organisasi perusahaan, salah satu sumber daya yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu perusahaan harus mampu melihat sumber daya manusia sebagai asset yang harus dikelola dengan baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut. Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi sumber daya manusia yang dimilikinya itu secara maksimal.

Suatu perusahaan tentu saja membutuhkan karyawan yang mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya dan juga terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan demikian pihak perusahaan harus berusaha agar karyawan memperoleh kepuasan dari hasil kerja mereka.

Permasalahan yang ada di PT. Matahari *Department Store* Cilandak Town Square, salah satunya adalah disiplin kerja dan *Punishment* terhadap kepuasan kerja *sales promotion*. Tak banyak perusahaan retail lainnya yang menerapkan disiplin kerja dan *punishment* yang terkadang membuat karyawannya merasa puas atau tidak. Di PT. Matahari *Department Store* Cilandak Town Square terdapat dua *Sales Promotion* , yang satu direkrut langsung dari PT. Matahari *Department Store* yang satu lagi dari perusahaan *consaignment* jadi untuk pembagian gaji ada yang sudah UMR (Upah Minimum Regional) ada yang masih dibawahnya. Terkadang perusahaan yang memberikan gaji dibawah UMR (Upah Minimum Regional) susah mendapatkan *Sales Promotion*, karena banyak yang mau bekerja itu melihat dari pemberian gajinya. Managerial harus memikirkan hal-hal yang sangat berpengaruh untuk kepuasan kerja dari hal tingkat gaji, kompensasi,

lingkungan kerja, asuransi dll. Karena kepuasan kerja seseorang yang berdampak positif akan menyebabkan omset dan produktivitas yang meningkat drastis.

Kedisiplinan karyawan yang secara sukarela kadangkala kurang mentaati dan tidak konsisten di PT. Matahari *Department Store* Cilandak *Town Square*. Karyawan akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bila atasan melihat pekerjaannya namun bila tidak ada atasan karyawan menjadi kurang disiplin.

Punishment diartikan sebagai hukuman atau sangsi yang diberikan ketika terjadi pelanggaran. Tujuan dari metode ini menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka tidak membuat suatu kesalahan. Jadi *Punishment* yang dilakukan untuk memperbaiki dan mendidik kearah yang lebih baik. *Punishment* diberikan kepada pegawai yang kinerjanya tidak profesional, malas, sering membolos, tidak jujur, tidak bertanggung jawab, dan melakukan pelanggaran disiplin bahkan melakukan tindak pidana. *Punishment* diberikan setelah dilakukan menyelidiki secara seksama berdasarkan bukti-bukti yang dapat dipertanggung jawabkan. *Punishment* yang diberikan digolongkan menjadi tiga golongan, yaitu hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat. Hukuman disiplin ringan seperti teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Hukuman disiplin sedang seperti penundaan kenaikan gaji berkala satu tahun, dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah satu tahun, penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun. Serta hukuman berat seperti penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.

Penerapan *punishment* di PT. Matahari *Department Store* menjadi perhatian penuh bagi managerial, demi memenuhi *Standart Operational* PT. Matahari *Department Store* sekaligus untuk bergerak aktif meningkatkan kepuasan kerja dibidang *retail*. Bagi beberapa karyawan yang belum terbiasa dengan sistem pengawasan ketat dengan penerapan *Punishment*, kebanyakan mereka merasa tertekan dan beberapa karyawan lainnya menganggap itu sebagai motivator untuk meningkatkan pelayanan mereka pada PT. Matahari *Department Store* Cilandak *Town Square*. *Punishment* yang terkadang tidak sesuai

menyebabkan karyawan tidak betah bekerja, apalagi diberbagai toko retail dijamin sekarang sudah diterapkan sangat ketat. Muncul beberapa tahun belakangan di toko retail yaitu sistem *Punishment Blacklist* (Tidak diterimanya seseorang ditoko lain yang perusahaannya sama karena orang tersebut melakukan kesalahan yang fatal atau melanggar tindak pidana seperti melakukan kecurangan absensi, mencuri barang yang dijual atau mencuri barang sesama pegawai). Banyak calon karyawan PT. Matahari *Department Store* Cilandak *Town Square* yang keluar masuk karena peraturan atau tata tertib sangat ketat dan sanksi yang didapat apabila melakukan kesalahan. *Sales Promotion* sering mengatakan "Apa-apa sanksi jual member matahari". Tetapi ada yang senang dengan sanksi tersebut karena bisa menambah penghasilan.

Kepuasan kerja tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan mempengaruhi kinerja unit secara keseluruhan. Kepuasan kerja karyawan menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Oleh sebab itu, apabila seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Kepuasan kerja yang diterima oleh *Sales Promotion* sangat menguntungkan buat para *Sales Promotion* terutama buat perusahaan, karena semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki maka semakin tinggi tingkat penjualan dan para pengunjung yang datang untuk membeli barang-barang yang ada di toko matahari. PT. Matahari *Department Store* Cilandak *Town Square* tidak sepenuhnya memanfaatkan kondisi lingkungan kerja untuk meningkatkan kolaborasi, inovasi dan keefektifan kerja. Karena karyawan lebih cenderung lebih produktif dilingkungan kerja yang nyaman. Sehingga kualitas dari kenyamanan yang dapat diturunkan dari lingkungan kerja menentukan tingkat kepuasan kerja. Dari hal ini dapat kita simpulkan bahwasanya ada sebuah masalah terkait dengan lingkungan kerja dan kenyamanan pegawai yang dapat mempengaruhi dan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja para pegawai, dimana hal tersebut akan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja yang positif menjadi idaman bagi setiap perusahaan.

Fenomena kepuasan kerja yang terjadi di PT. Matahari *Department Store* Cilandak *Town Square*. Menurut Ibu Eva selaku *Human Resources Development* PT. Matahari *Department Store* Cilandak *Town Square* keluar masuk *Sales Promotion* sering terjadi setiap minggunya yaitu banyak karyawan yang tidak betah bekerja apalagi *Sales Promotion* yang baru saja bergabung dan ada *Sales Promotion* yang tidak mencapai target karena *Sales Promotion* merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Selain itu ada beberapa *Sales Promotion* yang tidak puas dengan lingkungan sekitar dan peraturan serta *punishment* yang diterapkan. Untuk perekrutan *Sales Promotion* di PT. Matahari *Department Store* Cilandak *Town Square* berbeda dengan perusahaan lainnya, untuk melamar kerja disini diterapkan peraturan untuk berkas-berkasnya yaitu harus menggunakan ijazah yang asli sudah di legalisir untuk menghindari calon-calon *Sales Promotion* yang suka memalsukan ijazah asli.

Sistem perekrutan *Sales Promotion* di PT. Matahari *Department Store* Cilandak *Town Square* yaitu terdapat dua perekrutan *Sales Promotion* yang pertama perekrutan *Sales Promotion* dari perusahaan PT. Matahari *Department Store*, *Sales Promotion* bertanggung jawab penuh dengan barang-barang serta peraturan yang ditetapkan PT. Matahari *Department Store* Cilandak *Town Square* dan biasanya upah yang diterima sudah sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional) dan kebanyakan *Sales Promotion* sudah tetap . Dan yang kedua perekrutan *Sales Promotion* dari perusahaan konsinyasi (penyuplai), *Sales Promotion* bertanggung jawab penuh dengan barang-barang serta peraturan yang ditetapkan PT. Matahari *Department Store* Cilandak *Town Square* dan perusahaan konsinyasi. Biasanya upah yang diterima belum tentu sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional) karena perusahaan konsinyasi menerapkan peraturan dalam 3 bulan dinyatakan masa *training* dan gaji yang di keluarkan perusahaan masih dibawah UMR selain itu untuk *Sales Promotion* kebanyakan masih karyawan kontrak dan tidak tetap maka dari itu *Sales Promotion* keberatan untuk hal itu. Apabila karyawan merasa puas pasti akan betah dalam bekerja.

Promosi *Sales Promotion* PT. Matahari *Department Store* Cilandak *Town Square* dilakukan melalui media elektronik seperti Internet, melalui bantuan online seperti Instagram dan Facebook

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian "Pengaruh Disiplin Kerja dan *Punishment* terhadap Kepuasan Kerja *Sales Promotion* PT. Matahari *Department Store* Cilandak *Town Square*".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka rumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja *Sales Promotion* PT. Matahari *Department Store* Cilandak *Town Square*?
2. Apakah terdapat pengaruh *punishment* terhadap kepuasan kerja *Sales Promotion* PT. Matahari *Department Store* Cilandak *Town Square*?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan *punishment* secara simultan terhadap kepuasan kerja *Sales Promotion* PT. Matahari *Department Store* Cilandak *Town Square*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja *Sales Promotion* PT. Matahari *Department Store* Cilandak *Town Square*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kepuasan kerja *Sales Promotion* PT. Matahari *Department Store* Cilandak *Town Square*.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan *punishment* terhadap kepuasan kerja *Sales Promotion* PT. Matahari *Department Store* Cilandak *Town Square*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya :

1.4.1 Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan menjadi bahan acuan pihak terkait pada lingkup PT. Matahari *Department Store* Cilandak *Town Square* dan dapat meningkatkan wawasan serta pengetahuan .

1.4.2 Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak yang berkepentingan khususnya pada PT. Matahari *Department Store* Cilandak *Town Square* dan dapat digunakan sebagai masukan peneliti-peneliti selanjutnya sebagai referensi.

1.5 Batasan Masalah

Untuk menghindari perluasan pembahasan dan kerancuan di dalam menganalisa masalah, maka penelitian ini diberi pembatasan ruang lingkup yaitu :

1. Kedisiplinan adalah kesadaran seseorang mentaati semua pertauran perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tanggung jawabnya. *Punishment* adalah Hukuman yang diberikan apabila seseorang melakukan kesalahan atau melanggar aturan yang berlaku.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya memandang pekerjaan mereka, biasanya sikap positif yang ditimbulkan apabila seseorang puas dalam bekerja.

2. Subyeknya adalah *Sales Promotion Girl / Sales Promotion Boy* ,tetapi yang paling banyak *Sales Promotion Girl* , 100 orang jumlah responden.
3. Objeknya adalah PT.Matahari *Department Store Cilandak Town Square*.

1.6 Sistematika Penulisan

Agar sesuai dengan kaidah penulisan, penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang, rumusan masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan tentang yang mendasari topik penelitian, penelitian terdahulu dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menjelaskan secara keseluruhan tentang metodologi penelitian yang dimulai dari tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, uji validitas dan reabilitas dan teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan mengikuti tujuan dan batasan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Menjelaskan mengenai kesimpulan penelitian dan implikasi manajerial serta saran-saran dari penelitian yang dilakukan.