BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam pengembangan dunia usaha, manajemen sumber daya manusia sangat penting. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia dapat mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya lainnya seperti modal, teknologi, dan lain-lain agar meningkatkan efisiensi dan produktivitas untuk mencapai tujuan. Pengembangan perusahaan tergantung pada berapa banyak aset penting yang dimiliki perusahaan, dan salah satu aset utamanya adalah sumber daya manusia. Untuk manajer perusahaan di semua tingkatan, penting untuk fokus pada karyawan karena mereka dapat mencapai keunggulan kompetitif yang signifikan melalui kinerja dan partisipasi mereka. Karyawan yang bekerja dengan cara terbaik akan mempengaruhi perusahaan untuk menjadi lebih maju dan efisien dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia aktif membutuhkan manajer untuk menemukan dan menyediakan cara terbaik untuk mengelola karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi.

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu bahwa perusahaan harus dapat menyatukan pandangan atau perspektif karyawan dan pemimpin perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, (Effendy & Fitria, 2020:265) mengatakan bahwa karyawan adalah aset penting bagi pertumbuhan perusahaan mana pun karena perusahaan tetap mempertahankan kemampuan, energi, dan kreativitas yang dibutuhkan untuk mencapai potensinya.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Disiplin kerja sangat bermanfaat, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan terciptanya tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga memperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Menurut (Desi & Lestari, 2019:108) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah bahwa setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, tergantung pada sistem penilaian yang berlaku untuk semua orang. Menurut (Arda, 2017:45) mengatakan bahwa kepuasan kerja juga telah didefinisikan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Karena itu kepuasan adalah evaluasi yang menggambarkan perasaan senang atau tidak puas di tempat kerja. Kepuasan kerja dan kesenangan karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaan mereka dianggap sebagai salah satu faktor penting karena mereka dapat langsung dikaitkan dengan kinerja karyawan.

Kinerja sangatlah penting dalam suatu pekerjaan yang dimana perusahaan menginginkan karyawannya berkerja dengan baik agar dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan, jika kinerja seorang karyawan baik maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan mudah tercapai. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Isvandiari & Idris, 2018:19). Oleh karena itu kinerja penting bagi organisasi karena kinerja karyawan mengarah pada kesuksesan bisnis.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan termasuk peralatan, lingkungan kerja fisik, pekerjaan yang bermakna, prosedur operasi standar, penghargaan untuk sistem yang baik atau buruk, harapan kinerja, umpan balik tentang kinerja, selain pengetahuan, kepuasan, keterampilan dan sikap. Kinerja yang baik diperlukan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik apabila kinerjanya sesuai dengan standar kerja yang diinginkan perusahaan.

PT. Niaga Indoguna Yasa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retail yang bernama MR.DIY. MR.DIY adalah salah satu retail perlengkapan rumah tangga terbesar di Asia Pasifik. MR.DIY membuka toko pertamanya di Jalan Tuanku Abdul Rahman Kuala Lumpur pada Juli 2005 dan kini sudah berkembang pesat menjadi toko perlengkapan rumah tangga terbesar di Malaysia, Singapura, Thailand, Brunei, Filipina dan Kamboja. MR.DIY merupakan retail yang cukup lengkap karena menjual ribuan produk yang terdiri dari 10 kategori, yaitu: aksesoris hp dan komputer, perkakas, elektronik, aksesoris mobil, perlengkapan rumah tangga, perhiasan, perlengkapan alat sekolah, olahraga, kado serba-serbi, dan mainan anak. Adapun kantor pusat MR. DIY ini

beralamat di Kawasan Bisnis Granadha, Plaza Semanggi, Jalan Jendral Sudirman No. 50 Setiabudi, Jakarta Pusat. Berikut data karyawan MR. DIY Kota Bogor pada tahun 2023.

Tabel 1.1. Data Karyawan MR.DIY Kota Bogor Tahun 2023

No.	Nama Toko	Jumlah Karyawan
1.	MR.DIY Ruko Citeurep	8 orang
2.	MR. DIY Cibinong City Mall	12 orang
3.	MR. DIY Ruko Sentul City	8 orang
4.	MR. DIY Plaza Indah Bogor	11 orang
5.	MR. DIY Express Ramayana Bogor	6 orang
6.	MR. DIY Express City Plaza Bogor	6 orang
7.	MR. DIY Ruko Dramaga	8 orang

Sumber: PT. Niaga Indoguna Yasa (2023).

Dari tabel 1.1. tersebut dapat diketahui bahwa jumlah karyawan atau *manpower* di setiap toko itu berbeda-beda. MR. DIY Cibinong City Mall memiliki jumlah *manpower* sebanyak 12 orang, itu artinya MR. DIY Cibinong City Mall memiliki jumlah *manpower* yang lebih banyak dibanding toko lain. Hal tersebut dikarenakan bergantung terhadap hasil penjualan atau *sales* yang diperoleh masing-masing toko, sehingga jika hasil penjualan yang diperoleh besar maka akan mendapatkan *manpower* yang banyak, dan jika hasil penjualannya kecil maka akan mendapatkan *manpower* yang sedikit.

Karyawan sangat berpengaruh penting bagi pelaksanaan perusahaan terutama berkaitan dengan waktu, yaitu disiplin dalam bekerja. Berikut ini adalah data absensi para karyawan dari Bulan September 2022 s/d Februari 2023.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan MR. DIY Kota Bogor

Bulan	Jumlah karyawan	Keterlambatan		Total	Persentase Keterlambatan (%)
		< 10 menit	>10 menit		
September	59	12	5	17	28,81%
Oktober	59	9	6	15	25,42%
November	59	11	8	19	32,20%
Desember	59	5	5	10	16,94%
Januari	59	7	8	15	25,42%
Februari	59	6	5	11	18,64%

Sumber: PT. Niaga Indoguna Yasa (2023).

Berdasarkan hasil rekap absensi pada PT. Niaga Indoguna Yasa dalam 6 bulan terakhir. menunjukkan masih adanya persentase keterlambatan karyawan di waktu masuk jam kerja. Persentase terbesar ada di Bulan November yaitu 32,20% dengan total karyawan yang terlambat sebanyak 19 orang di bulan tersebut. Hal tersebut menandakan bahwa disiplin dalam bekerja itu sangat penting dan harus diperbaiki di masa yang akan datang.

Selain itu, kepuasan kerja juga akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan bekerja lebih antusias, dan pada akhirnya perusahaan akan terbantu untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Kepuasan kerja juga penting untuk realisasi diri karyawan. Karyawan dengan kepuasan kerja yang baik biasanya memiliki catatan frekuensi, pergantian kerja, dan kinerja yang baik dibandingkan dengan karyawan tanpa kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berikut adalah hasil kepuasan kerja dari karyawan dengan beberapa pertanyaan yang dijadikan wawancara saat melakukan observasi.

Tabel 1.3 Data Kepuasan Kerja Karyawan MR. DIY Kota Bogor

No.	Pertanyaan	Pernyataan
1.	Apakah anda merasa puas dengan peran dan tanggung jawab yang anda terima saat bekerja?	Ya
2.	Apakah gaji yang anda terima sesuai dengan kemampuan anda?	Ya
3.	Apakah kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan berjalan dengan waktu yang stabil?	Tidak
4.	Apakah anda merasa nyaman dengan pengawasan di lingkungan kerja anda?	Ya
5.	Apakah anda merasa puas dengan kondisi kerja anda saat ini?	Tidak

Sumber: Hasil wawancara dengan karyawan (2023).

Guna memperoleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan di PT. Niaga Indoguna Yasa (MR. DIY) di Kota Bogor dan sebagai upaya untuk melakukan perbaikan di masa yang akan datang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Niaga Indoguna Yasa (MR. DIY) Kota Bogor.**

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis, sebagai berikut:

1. MR. DIY selalu menyediakan berbagai produk terbaru namun karyawan tidak diberikan edukasi tambahan mengenai fungsional produk tersebut sehingga masih ada karyawan yang kurang pengetahuannya terhadap produk.
2. Terlalu banyak jam loyalitas karyawan namun tidak termasuk lemburan.
3. Masih adanya karyawan yang mengeluh karena adanya pekerjaan yang di luar *jobdes*.
4. Jangka waktu promosi jabatan yang tidak teratur sehingga menurunkan kinerja karyawan lama yang sudah bekerja.
5. Kurangnya promosi yang dilakukan oleh manajemen.
6. Tidak adanya kenaikan menjadi karyawan tetap selain menjadi *middle level management (Assistant Branch Manager, Branch Manager, dll)*.
7. Masih adanya karyawan yang kurang disiplin terhadap absensi.
8. Hasil pekerjaan yang kurang maksimal karena karyawan kurang serius dalam menyelesaikan pekerjaan.
9. Penilaian kerapihan toko mempengaruhi insentif target yang didapat karyawan, sehingga menjadi keluhan karyawan saat kerapihan toko dinilai kurang baik.

1.3. Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada di PT. Niaga Indoguna Yasa menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak. Guna mencegah berkembangnya penelitian maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya pemecahan masalahnya lebih terarah. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Niaga Indoguna Yasa (MR. DIY) Kota Bogor.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Niaga Indoguna Yasa?
2. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Niaga Indoguna Yasa?
3. Apakah secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Niaga Indoguna Yasa?

1.5. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Niaga Indoguna Yasa.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Niaga Indoguna Yasa.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Niaga Indoguna Yasa.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Dapat digunakan sebagai masukan oleh manajemen di PT. Niaga Indoguna Yasa khususnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.
2. Membantu pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia serta melengkapi kajian-kajian teori yang telah ada khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja.
3. Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, informasi melalui internet dan rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.