

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan [1]. Pengelolaan sumber daya manusia bagi perusahaan merupakan pilihan yang sangat strategis untuk dilakukan, sebab dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan membentuk satuan kerja yang efektif dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan nilai tambah pada perusahaan. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dalam keberhasilan suatu usaha. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan penentu berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi yang akan dicapai.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [2]. Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila seorang karyawan bekerja sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dan peraturan perusahaan.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi [2]. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin berarti suatu tindakan

yang diambil dengan penyediaan untuk mengkoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan [1]. Disiplin kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja tinggi, maka kinerja karyawan juga akan tinggi. Karena karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan dengan mematuhi peraturan perusahaan maka karyawan sudah memiliki kedisiplinan dalam bekerja.

Budaya organisasi merupakan cara hidup dan gaya hidup dari suatu organisasi yang merupakan cerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh anggota organisasi. Budaya organisasi juga dapat disimpulkan sebagai nilai, anggapan, asumsi, sikap dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap dan tindakan, sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu [3]. Budaya yang kuat dalam organisasi memberikan dorongan kepada karyawan untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari dalam diri sendiri maupun dari luar diri karyawan. Selain itu, motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya [4]. Motivasi mempersoalkan tentang cara atasan mendorong bawahannya agar karyawan dapat bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi.

Motivasi internal merupakan motivasi dari dalam diri orang tersebut. Jenis motivasi ini erat kaitannya dengan kecerdasan emosi. Motivasi internal ini perlu dibangkitkan dengan motivasi eksternal. Motivasi eksternal merupakan motivasi yang ditimbulkan oleh orang lain. Motivasi eksternal sifatnya *mentrigger* motivasi internal [5].

Maximart merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang ritel. Yang telah berkembang di kota Medan dan sudah memiliki beberapa cabang pada kota Medan. Maximart merupakan salah satu anak dari Maju Bersama yang mulai berdiri di kota Medan sejak tahun 2009. Dan Maju Bersama didirikan sejak tahun 1989. Maximart menyediakan peralatan masak, perabot rumah tangga, pakaian dalam, peralatan mandi, bumbu-bumbu dapur, dan perawatan kecantikan, serta yang

lainnya. Maximart Thamrin memiliki 57 karyawan keseluruhan, dimana terdapat 36 orang karyawan tetap dan 21 orang karyawan tidak tetap.

Kinerja Karyawan Maximart Thamrin Medan masih tergolong rendah, karena masih banyaknya kelalaian karyawan dalam bekerja. Seperti masih sering terdapat botol minuman kosong yang sudah diminum oleh konsumen tanpa dibayar dan biasa botol minumannya diletakkan pada rak atau *stelling* perbelanjaan makanan.

Berdasarkan data yang penulis dapat dari Maximart Thamrin Medan ada beberapa tingkat absensi karyawan dari bulan Januari sampai bulan Juni tahun 2017 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Maximart Thamrin Medan Tahun 2017

Jumlah Absensi Karyawan per bulan Tahun 2017								
Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Efektif	Jumlah Hari Kerja	S	I	A	Jumlah Absensi	Persentase Absensi %
Januari	53	156	9.540	28	13	28	69	44,23%
Februari	57	156	10.260	6	11	9	26	16,67%
Maret	56	156	10.080	14	10	8	32	20,51%
April	54	156	9.720	8	6	10	24	15,38%
Mei	55	156	9.900	16	9	4	29	18,59%
Juni	55	156	9.900	6	5	4	15	9,62%
RATA-RATA								20,83%

Berdasarkan Tabel 1.1 Dapat dilihat persentase absen karyawan pada Maximart Thamrin Medan dari bulan ke bulan sudah cukup baik karena adanya penurunan tingkat ketidakhadiran karyawan. Namun jika ditinjau berdasarkan rata-rata absensi per 6 bulan tingkat ketidakhadiran karyawan tidak efektif bagi perusahaan karena mencapai rata-rata absensi sebesar 20,83%. Hal ini berarti masih terdapat kurangnya disiplin kerja karyawan dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap karyawan Maximart Thamrin Medan bahwa karyawan masih sering melanggar peraturan

perusahaan yang sudah ditetapkan, salah satunya adalah dengan tidak masuk kerja tanpa keterangan atau pemberitahuan yang jelas dan karyawan dianggap absen, biasanya karyawan yang tidak masuk kerja karena ada urusan pribadi. Selain itu, ada juga karyawan yang tidak bersedia ketika dikenakan jadwal lembur, apabila karyawan kontrak yang tidak bersedia lembur maka sanksinya adalah tidak akan diperpanjang kontrak, dan apabila karyawan tetap yang tidak bersedia lembur, sanksinya adalah pindah lokasi kerja bahkan dipecat. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan.

Selain itu, karyawan diwajibkan untuk memakai seragam serta *id-card* karyawan dalam bekerja. Biasanya, karyawan sering lupa dalam memakai *id-card* bahkan hilang. Sanksi yang diberikan perusahaan hanya sebatas teguran saja pada saat *breafing*, dan apabila *id-card* hilang karyawan diwajibkan melapor kepada supervisor ataupun asisten manajer agar diurus ke Maximart pusat dan dikenakan denda dalam pengurusannya. Adapun peraturan yang harus dijalankan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya adalah tidak membawa *gadget* pada saat bekerja, istirahat sesuai dengan waktu yang ditentukan, tidak makan maupun minum produk yang dijual.

Apabila didapati karyawan kontrak melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka sanksi yang diberikan adalah dengan tidak memperpanjang kontrak kerja karyawan, dan jika karyawan tetap yang melanggar peraturan akan di *rolling* ke cabang Maximart yang lain. Penelitian sebelumnya memperoleh hasil Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan [6]. Berbeda dengan penelitian yang lain dimana Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan [7].

Budaya Organisasi yang dijalankan oleh Maximart Thamrin Medan adalah dengan melakukan kegiatan *breafing* setiap masuk kerja *shift* pagi (pukul 08.00 WIB) dan *shift* sore (pukul 13.30 WIB), yang bertujuan untuk mengingatkan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing karyawan, karena masih seringnya terjadi kelalaian karyawan dalam bekerja. Dan sampai saat ini *breafing* yang dijalankan oleh Maximart Thamrin Medan sangat membantu dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawab dari masing-masing karyawan.

Dalam Maximart Thamrin Medan tingkat kerjasama yang dijalankan karyawan memiliki perbedaan antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap, dimana komunikasi yang dijalankan karyawan kontrak hanya dengan karyawan kontrak saja, begitupula komunikasi yang dijalankan oleh karyawan tetap hanya dengan karyawan tetap juga. Hal ini dapat mengakibatkan pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan menjadi terhambat, dan tidak efektif. Budaya organisasi diterapkan dalam perusahaan agar para karyawan dipermudah pekerjaannya dalam mencapai tujuan perusahaan, dan mempermudah pimpinan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain itu, budaya organisasi yang dijalankan oleh Maximart Thamrin Medan adalah dengan adanya hitungan *stock* tahunan barang atau produk yang sudah mendekati masa *expired* yang diawasi langsung oleh manajer Maximart Thamrin Medan. Dalam menjalankan pekerjaan karyawan masih sering kurang teliti untuk memperhatikan masa *expired* suatu barang. Apabila terdapat konsumen yang membeli produk yang sudah *expired* dan melaporkannya kepada pihak informasi, maka pihak informasi langsung memanggil karyawan yang bertanggung jawab atas produk tersebut untuk mengganti produk yang *expired* dengan produk baru. Dalam menanganinya, biasa karyawan diberi sanksi potong gaji dari pihak perusahaan.

Adanya pengawasan langsung yang dijalankan oleh supervisor dan asisten manajer untuk melihat kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, biasanya pengawasan dilakukan sebanyak 3 sampai 4 kali sehari. Biasanya manajer hanya melakukan pengawasan saat penghitungan stock barang tahunan saja. Penelitian sebelumnya memperoleh hasil Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan [3]. Berbeda dengan penelitian yang lain dimana Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan [8].

Motivasi ekstrinsik yang diberikan perusahaan terhadap karyawan adalah menaikkan gaji setiap awal tahun bagi para karyawan yang memiliki kinerja bagus. Adanya perbedaan gaji yang diberikan karyawan kontrak dengan karyawan tetap, dimana karyawan kontrak diberi gaji tergantung hitungan hari bekerja, jika tidak masuk kerja maka tidak akan digaji dan gajinya akan dihitung selama sebulan hanya 26 hari kerja walaupun karyawan kontrak masuk selama sebulan sebanyak 30 hari

dan gaji karyawan kontrak masih berada dibawah Upah Minimum Karyawan. Berbeda dengan karyawan tetap yang digaji perbulan, masuk tidak masuk kerja gaji tetap berjalan dan tidak akan dipotong perusahaan apabila mendapat surat izin ketidakhadiran karyawan tetap. Perusahaan memberikan fasilitas BPJS hanya untuk karyawan tetap. Perusahaan melakukan kenaikan jabatan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang bagus. Selain dari pada itu, berdasarkan peneliti terdahulu kenaikan jabatan juga dapat dilihat berdasarkan pendekatan karyawan terhadap atasannya.

Motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan Maximart Thamrin Medan adalah keinginan akan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai, dan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan perusahaan. Motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan pribadi karyawan dan tujuan perusahaan Maximart Thamrin Medan secara menyeluruh dan bersama-sama. Penelitian sebelumnya memperoleh hasil Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan [9]. Berbeda dengan penelitian yang lain dimana Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan [10].

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Maximart Thamrin Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang diuraikan diatas maka masalah-masalah yang akan diteliti dan diangkat oleh penulis adal sebagai berikut:

- a. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Maximart Thamrin Medan?
- b. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Maximart Thamrin Medan?
- c. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Maximart Thamrin Medan?
- d. Apakah Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Maximart Thamrin Medan?

1.3 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Terikat : Kinerja Karyawan
- b. Variabel Bebas : Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi
- c. Objek Penelitian : Maximart Thamrin Medan
- d. Periode Pengamatan : 2018

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Maximart Thamrin Medan
- b. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Maximart Thamrin Medan
- c. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Maximart Thamrin Medan
- d. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Maximart Thamrin Medan

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diperoleh yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

Dapat memberi masukan kepada Pihak Maximart Thamrin Medan dan peneliti lainnya untuk menerapkan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada Maximart Thamrin Medan.

1.6 Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian sebelumnya: Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang [11]. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah:

- a. Variabel penelitian terdahulu menggunakan variable Disiplin Kerja dan Motivasi, sedangkan Penelitian ini menambahkan variable Budaya Organisasi. Alasan peneliti menambahkan variable di atas karena Budaya Organisasi merupakan sebuah kebiasaan yang dianut oleh karyawan untuk membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Dan budaya berperan penting untuk membentuk perilaku manajerial karena merupakan fondasi lingkungan internal perusahaan. Budaya Organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini. Pola nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi ini mungkin tidak diungkapkan, tetapi akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu [12].
- b. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang, penelitian ini melakukan penelitian pada Maximart Thamrin Medan.
- c. Periode pengamatan terdahulu pada tahun 2014, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.