

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien, dan efektif kerja didalam suatu perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan maka pemimpin atau manajer akan memberikan sebuah tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam perusahaan. Tugas yang diberikan pemimpin atau manajer bagi karyawan merupakan sebuah tanggung jawab yang harus dilaksanakan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar tercapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan, perusahaan mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para karyawan agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target perusahaan. Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif. Karyawan bekerja dengan harapan agar memperoleh upah yang dapat memenuhi kebutuhannya.

Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap karyawan, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para karyawan akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja karyawan.

Mengingat pentingnya motivasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan, maka perlu diupayakan agar motivasi karyawan lebih ditingkatkan lagi. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai catatan kehadiran yang lebih baik serta mempunyai prestasi yang

lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak termotivasi dalam kerjanya. Karyawan yang tidak pernah mencapai kondisi tersebut maka tidak pernah mencapai kematangan psikologi dan pada gilirannya akan menurunkan semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja, tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Indikator disiplin kerja adalah: mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas serta tingkat absensi.

Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, maka perusahaan harus meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan demi mempertahankan pelayanan terbaik yang dihasilkannya. Dalam hal ini penulis akan memilih Management Office Resinda Park Mall sebagai salah satu objek penelitian, yang bertempat di Jl. Resinda Raya No.2, Desa Purwadana, Kecamatan Teluk Jambe Timur, Karawang Barat, Jawa Barat. 41361. Resinda Park Mall merupakan pusat perbelanjaan yang keberadaannya di PT. Bukit Muria Jaya Estate dan menjadi bagian dari sejarah dibentuknya PT. Bukit Muria Jaya Estate.

Resinda Park Mall berdiri sejak 25 Maret 2017 yang berstatus dalam naungan perusahaan Bukit Muria Jaya Estate yang beralamat di Jl. Resinda Raya No.2, Desa Purwadana, Kecamatan Teluk Jambe Timur, Karawang Barat, Jawa Barat. 41361. Merupakan pusat perbelanjaan yang keberadaannya di PT. Bukit Muria Jaya Estate dan menjadi bagian dari sejarah dibentuknya PT. Bukit Muria Jaya Estate.

Kabupaten Karawang merupakan salah satu kabupaten yang memiliki tingkat produktivitas padi terbesar di Jawa Barat, dengan letak yang strategis serta lahan

luas dan posisi yang dekat dengan DKI Jakarta. Karawang saat ini telah mengalami pembangunan dan perkembangan dalam bidang industri manufaktur. Idealnya, pertumbuhan ini didukung dengan penyediaan sumber daya manusia (SDM) yang baik dari berbagai multi-disiplin ilmu.

Kabupaten Karawang adalah daerah penghasil padi yang dikenal sebagai “Kota Pangkal Perjuangan” dan sebagai daerah “Lumbung Padi” karena penduduknya yang bermata pencaharian sebagai petani. Namun seiring berjalannya waktu serta perkembangan industri yang sangat pesat serta pergeseran pola pembangunan dan kebijakan yang lebih mengarah ke sektor riil, mengakibatkan terjadinya alih fungsi tata guna lahan di Kabupaten Karawang yang membuat Kabupaten Karawang sekarang ini lebih dikenal sebagai Kota Industri sehingga banyak mengundang pendatang baru dari berbagai kota, atau bahkan dari luar negeri yang mencari kerja dan menetap tinggal di Kabupaten Karawang ini. Hal ini dapat dilihat dengan semakin berkembangnya Karawang sebagai salah satu kota dengan jumlah kawasan industri yang terbanyak di Indonesia seperti *Karawang International City* (KHC), Suryacipta, Kawasan Industri Mitra, dan sebagainya.

Kebutuhan ke arah peningkatan kota industri berakibat kepada kebutuhan tenaga kerja yang meningkat. Hal ini dapat berimbas terhadap peningkatan tenaga kerja dan peningkatan jumlah pendatang ke Kabupaten Karawang sebagai tenaga kerja. Dampak dari hal tersebut adalah peningkatan populasi di Kabupaten Karawang yang membutuhkan pembangunan infrastruktur dan fasilitas kebutuhan masyarakat (lokal dan pendatang).

Selain membutuhkan peningkatan infrastruktur dan fasilitas, peningkatan populasi penduduk perlu ditunjang oleh objek wisata serta pusat perbelanjaan modern yang memadai. Peningkatan jumlah penduduk di Kabupaten Karawang akan memberikan dampak positif dan negatif. Dampak positif yang mungkin timbul seperti berkembangnya kegiatan ekonomi masyarakat, sedangkan dampak negatif yang akan timbul yaitu alih guna lahan pertanian bahkan pesisir/pantai.

Kabupaten Karawang menghadirkan pusat perbelanjaan terbesar dan termegah yaitu Resinda Park Mall, Resinda Park Mall didasari oleh proyek perusahaan Bukit Muria Jaya Estate atau bisa disebut Resinda Group, serta dilihat dari

kebutuhan para penghuni Perumahan Resinda yang membutuhkan suatu tempat untuk berbelanja seperti kebutuhan sandang, pangan, papan, serta kebutuhan hiburan jasmani dan rohani. Guna mempermudah para penghuni Perumahan Resinda agar tidak perlu berpergian jauh dari rumah untuk membeli kebutuhannya, maka dibangunlah sebuah Mall yang diberi nama Resinda Park Mall.

Resinda Park Mall adalah salah satu tempat berbelanja yang menyediakan fasilitas seperti Cinema, Restaurants, dan fasilitas entertainment. Resinda Park Mall adalah mall berkelas menengah atas yang pertama di Kabupaten Karawang dengan berbagai lebel bermerek dan ternama. Selain mengenalkan beberapa merek ternama, Resinda Park Mall juga telah menjadi salah satu ikon di Kota Karawang dengan arsitektur gedungnya yang mewah dengan kubah ditengah atrium nya yang membuat Resinda Park Mall menjadi ikon di Kabupaten Karawang.

Sejak awal berdirinya Resinda Park Mall salah satu tujuannya adalah mampu bertahan dengan memberikan pelayanan terbaik. Sehingga fakto-faktor yang dapat menjadi pendukung tercapainya tujuan perusahaan menjadi perhatian besar bagi perusahaan, salah satunya adalah keberadaan sumber daya manusia beserta hal-hal yang mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Motivasi dan disiplin kerja adalah diantaranya. Maka untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan idealnya dengan memberi motivasi secara terus menerus kepada mereka. Pemberian motivasi dapat berupa memberi penghargaan atas produktivitas mereka masing-masing berdasarkan penilaian yang dilakukan kepada setiap karyawan. Dengan demikian karyawan akan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerjanya diharapkan dapat meningkat. Semakin baik kinerja yang dihasilkan para karyawan maka semakin baik pula efektifitas pemberian pelayanan sehingga akan meningkatkan keuntungan dan kepercayaan dari pelanggan.

Data jumlah karyawan di Management Office Resinda Park Mall yaitu totalnya sebanyak 115 karyawan dari jumlah awal sebanyak 120 karyawan, dengan jumlah pelamar yaitu kurang lebih 10 pelamar yang menitipkan lamarannya kepada Customer Service pada saat dibuka lowongan pekerjaan. Dan untuk total *turn*

over karyawannya yaitu sebanyak 3 orang mengajukan *resign*, 2 orang telah habis kontraknya dan tidak diperpanjang lagi masa kerjanya.

Berikut data rekapitulasi absensi karyawan di Management Office Resinda Park Mall 3 bulan terakhir :

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Tahun 2018

NO	BULAN	JUMLAH KARYAWAN	KETERANGAN				PERSENTASE
			S	I	C	TOTAL	
2	NOVEMBER	115	2	2	4	8	6,95%
3	DESEMBER	115	1	3	6	10	8,69%

Sumber : HRD Departement.

Keterangan:

S : Sakit dengan keterangan dokter

I : Izin peraturan perusahaan (Pernikahan, Kelahiran, Kematian, Khitanan) diluar hak cuti yang telah diberikan perusahaan

C : Cuti peraturan (Hak) yang diberikan perusahaan

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa ketidakhadiran karyawan Management Office Resinda Park Mall Karawang masih cukup tinggi dan perlu ada peningkatan lagi untuk kehadirannya. Sehingga dengan kehadiran yang lebih meningkat dapat memberikan hasil yang memuaskan. Dari data tersebut juga menunjukkan motivasi karyawan yang masih rendah. Salah satu penyebab kurangnya motivasi kerja karyawan adalah faktor disiplin kerja karyawan yang masih rendah.

Mengenai tingkat kedisiplinan kerja karyawan di Manajemen Office Resinda Park Mall terdapat catatan mengenai karyawan yang meninggalkan mejanya kerjanya dengan waktu yang tidak wajar pada saat jam kerja masih berlangsung, beberapa karyawan datang terlambat, dan beberapa karyawan merokok di area kerja pada saat jam kerja. Hal ini merupakan salah satu masalah yang terdapat dalam program disiplin kerja karyawan. (Sumber: Dari hasil wawancara dan pengamatan dengan Bapak Giyono selaku HRD, Januari 2018).

Tabel 1.2
Temuan-temuan Ketidaktaatan Karyawan pada Peraturan Kerja

No.	Temuan	Lokasi	Data dari
1	Pekerja meninggalkan meja kerja dengan waktu yang tak wajar pada jam kerja	Pantry dan Area Mall	Gambar RPM
2	Sampah makanan dan pekerjaan di area meja kerja	Kantor	Gambar RPM
3	Pekerja merokok pada saat jam kerja	Smooking Room	Gambar RPM

Sumber : Hasil Safety Patrol dari Bpk. Rahman, Desember 2018

Beberapa fenomena lain yang dapat ditemukan terkait hubungannya dengan motivasi dan disiplin kerja karyawan di Management Office Resinda Park Mall Karawang diantaranya adalah, adanya hubungan yang kurang harmonis sesama pegawai, ketidakpuasan terhadap atasan, kedisiplinan yang masih belum di aplikasikan oleh beberapa pegawai, belum optimalnya penilaian prestasi kerja karyawan, menurunnya kinerja karyawan di Management Office Resinda Park Mall Karawang.

Penilaian prestasi kerja karyawan sangat penting kegunaannya terutama untuk penentuan kebijakan-kebijakan seperti pemberian peningkatan tunjangan. Sebagian karyawan kurang mengetahui adanya dan kegunaan penilaian tersebut, sehingga dapat dikatakan bahwa penilaian prestasi tampaknya masih belum secara optimal meningkatkan motivasi dan kinerja. turunnya disiplin kerja ditandai dengan tingginya absensi, dan keterlambatan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk memilih dan membahas masalah motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara umum di Management Office Resinda Park Mall Karawang dalam rangka merumuskan kebijaksanaan yang berkaitan dengan upaya membina meningkatkan kinerja karyawan.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Tidak harmonisan antar pegawai di Management Office Resinda Park Mall.
2. Tidak puasan pegawai terhadap atasan di Management Office Resinda Park Mall.
3. Rendahnya motivasi kerja karyawan di Management Office Resinda Park Mall.
4. Belum optimalnya penilaian prestasi kerja di Management Office Resinda Park Mall.
5. Disiplin kerja yang masih rendah dan belum diaplikasikan oleh beberapa karyawan di Management Office Resinda Park Mall.
6. Menurunnya kinerja karyawan di Management Office Resinda Park Mall.

1.3 Batasan Masalah

Karena keterbatasan waktu peneliti hanya membatasi masalah yaitu mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas dalam perusahaan retail di Management Office Resinda Park Mall.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka diidentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan di Management Office Resinda Park Mall ?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan di Management Office Resinda Park Mall ?
3. Bagaimana kinerja karyawan di Management Office Resinda Park Mall ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Management Office Resinda Park Mall ?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Management Office Resinda Park Mall ?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Management Office Resinda Park Mall ?



1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, peneliti mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji motivasi kerja karyawan di Management Office Resinda Park Mall.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji disiplin kerja karyawan di Management Office Resinda Park Mall.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji kinerja karyawan di Management Office Resinda Park Mall.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Management Office Resinda Park Mall.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Management Office Resinda Park Mall.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Management Office Resinda Park Mall.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan motivasi pemikiran yang cukup signifikan sebagai pengetahuan atau literatur ilmiah yang dapat dijadikan bahan kajian bagi para pembaca yang sedang mempelajari Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berhubungan dengan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang diterapkan Di Management Office Resinda Park Mall.

2. Bagi Akademik

Dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat menjadi acuan bagi penyusunan tentang penelitian Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Management Office Resinda Park Mall dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan.

