

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan penggerak utama jalannya kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau biasa juga disebut karyawan harus menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan perusahaan (Ayer, *et al.*, 2016:28), sumber daya dalam bentuk lain yang dimiliki oleh perusahaan contohnya seperti modal finansial, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh kemampuan dari karyawan yang ahli pada bidangnya. Perusahaan harus mampu mengelola karyawan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

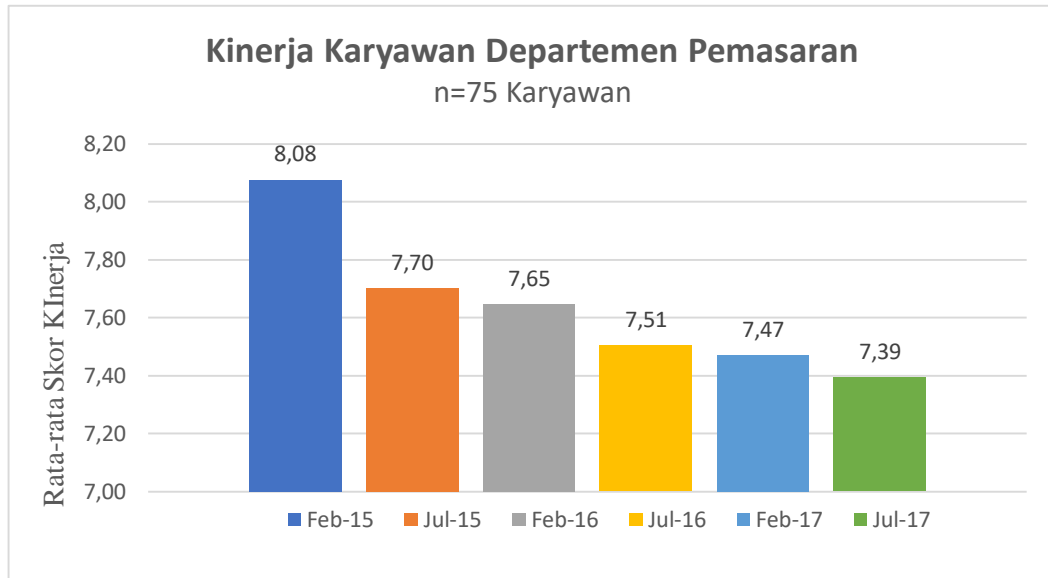
Hasil kerja atau kinerja yang optimal dari karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. jika kinerja karyawan meningkat dapat memudahkan perusahaan untuk mengembangkan strategi pengembangan kualitas sumber daya manusia yang ada agar memiliki daya saing selain itu dengan meningkatnya kinerja pada karyawan maka akan berdampak pula pada kestabilan perusahaan dalam proses mencapai tujuan yang telah ditetapkan namun sebaliknya apabila jika kinerja menurun maka akan menyulitkan pengembangan strategi dalam mencapai tujuan perusahaan.

PT A merupakan sebuah perusahaan swasta internasional yang bergerak di bidang penjualan langsung produk - produk kesehatan. Peneliti melakukan pengamatan dan wawancara di PT A Wilayah Jakarta. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap manajer HRD PT A Jakarta diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan departemen pemasaran cenderung mengalami penurunan dalam beberapa periode terakhir.

Departemen pemasaran memberikan kontribusi yang cukup besar bagi perusahaan, khususnya di perusahaan yang bergerak dalam dalam bidang penjualan langsung, Kinerja karyawan pemasaran memegang peranan penting dalam Perusahaan karena dapat memberikan pengaruh langsung terhadap hasil penjualan. Dalam meningkatkan kinerja agen pemasaran, perusahaan perlu memperhatikan faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pemasaran.

Dalam 1 tahun PT A melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan sebanyak 2 kali yaitu pada bulan Februari dan bulan Juli, dengan aspek penilaian kinerja seperti: uraian pekerjaan, keterampilan kunci, serta sikap kerja masing-masing dari aspek penilaian kinerja memiliki bobot penilaian. Bobot penilaian untuk aspek uraian pekerjaan sebesar 70 % terkait dengan berbagai indikator kinerja karyawan yang dinilai dari hasil kerja yang diberikan, kemudian bobot penilaian untuk aspek keterampilan kunci sebesar 20 % terkait dengan segala aspek keterampilan yang berhubungan dengan aktivitas bekerja, lalu bobot penilaian untuk sikap kerja sebesar 10 % terkait dengan segala aspek sikap individu terhadap aktivitas bekerja

Berikut ini adalah data hasil penilaian kinerja karyawan departemen pemasaran PT A



Gambar 1.1
Data Kinerja Karyawan PT A
 Sumber : Data diolah oleh peneliti (2018)

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja dari 75 karyawan departemen pemasaran PT. A Jakarta mengalami penurunan pada 5 periode terakhir. Kinerja karyawan tertinggi terjadi pada bulan Februari 2015 dengan pencapaian Skor kinerja sebesar 8,08 poin. Sedangkan kinerja terendah terjadi pada bulan Juli 2017 dengan pencapaian Skor kinerja sebesar 7,39. penurunan kinerja karyawan dianggap cukup mengkhawatirkan dikarenakan PT A telah menetapkan standar untuk capaian skor kinerja pada angka 8,00. Dapat dilihat dari data diatas bahwa skor kinerja dari 6 Periode, terdapat 5 Periode yang berada dibawah standar yang ditetapkan, seperti pada Juli 2015 sebesar 7,70, pada Februari 2016 sebesar 7,65, lalu pada Juli 2016 sebesar 7,51, kemudian pada Februari 2017 sebesar 7,47 dan yang terakhir pada Juli 2017 sebesar 7,39.

Untuk memperkuat data yang telah didapatkan yaitu berupa data kinerja karyawan, peneliti melakukan pengamatan dan wawancara kepada 30 orang karyawan departemen untuk mengetahui faktor-faktor lain yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara kepada 30 orang karyawan departemen pemasaran, peneliti mendapatkan beberapa faktor yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah motivasi berprestasi dan disiplin kerja.

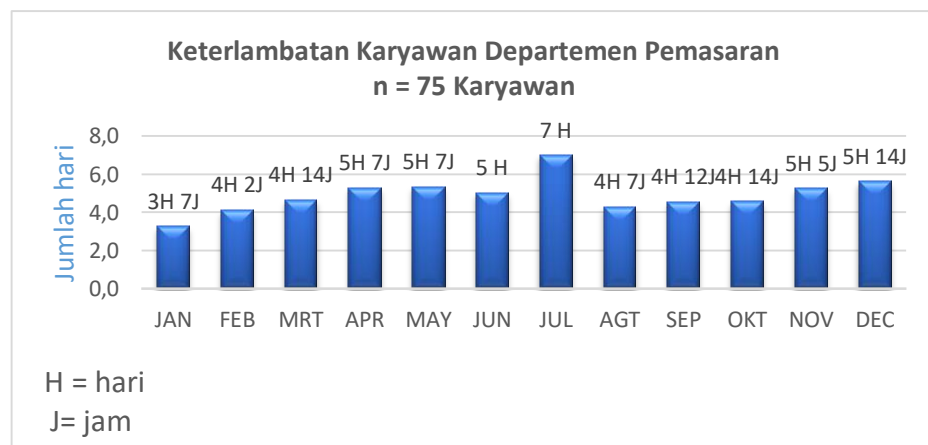
Permasalahan motivasi berprestasi karyawan departemen pemasaran PT A Jakarta diantaranya karyawan bekerja bukan berorientasi pada pencapaian prestasi tertentu yang ingin mereka capai, karyawan kurang bertanggung jawab yang terhadap pekerjaan yang diberikan ditandai dengan sering menunda penyelesaian suatu pekerjaan, karyawan tidak berani mengambil pekerjaan dengan risiko yang menengah sampai tinggi. Faktor motivasi berprestasi yang dijabarkan tersebut diduga sebagai penyebab menurunnya kinerja karyawan departemen pemasaran PT A Jakarta.

Bagi setiap karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal tentunya membutuhkan motivasi untuk melakukan pekerjaannya tersebut. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Seseorang akan merasa khawatir apabila kebutuhan tersebut tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya (Pratiwi dan darmastuti, 2014:3).

Motivasi berprestasi menjadi sebuah bagian yang sangat penting karena berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi tentunya akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin.

Selain motivasi berprestasi faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Permasalahan disiplin kerja salah satunya dapat terlihat dari karyawan cukup sering datang terlambat ke tempat kerja. Peneliti memperoleh data keterlambatan karyawan dalam satuan menit yang kemudian dikonversikan kedalam hari dan jam.

Berikut ini adalah data tingkat keterlambatan karyawan departemen pemasaran PT A Jakarta.



Gambar 1.2
Data Keterlambatan Karyawan PT A
Sumber : Data diolah oleh peneliti (2018)

Berdasarkan Gambar 1.2 dapat diketahui akumulasi tingkat keterlambatan karyawan departemen pemasaran pada PT A mengalami kenaikan dan penurunan,

dimana keterlambatan paling tinggi terjadi pada bulan Juli 2017 dengan total waktu 7 hari, sedangkan keterlambatan paling rendah terjadi pada bulan Januari 2017 dengan total waktu 3 hari lebih 7 jam. Tingkat keterlambatan karyawan dianggap cukup mengkhawatirkan dikarenakan PT A telah menetapkan toleransi keterlambatan 6000 menit per bulan atau sekitar 4 hari 5 jam per bulan, untuk data diatas bahwa tingkat keterlambatan dari 12 bulan ditahun 2017 , terdapat 10 bulan yang tingkat keterlambatannya berada diatas standar yang ditetapkan, seperti pada Maret selama 4 hari 14 jam, April selama 5 hari 7 jam, Mei selama 5 hari 7 jam Juni selama 5 hari , kemudian pada Juli selama 7 hari, lalu pada Agustus selama 4 hari 7 jam, September selama 4 hari 12 jam Oktober selama 4 hari 14 jam November selama 5 hari 5 jam dan yang terakhir pada Desember selama 5 hari 14 jam.

Kurangnya kesadaran karyawan dalam disiplin kerja yang dapat terlihat dari sering terlambatnya mereka datang ketempat kerja hal ini senada dengan pendapat yang disampaikan berikut yaitu Data keterlambatan dapat mengindikasikan rendahnya disiplin kerja (Syahrul dan Sari, 2016:27). Diperlukan juga penerapan sanksi yang lebih tegas bagi karyawan yang datang terlambat akan memberikan efek jera pada karyawan tersebut.

Disiplin adalah tindakan yang dilakukan dengan menaati peraturan yang ada di dalam dengan bentuk peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis. Pendisiplinan karyawan dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan peraturan yang harus dipatuhi karyawan.(Marpaung, *et al.*, 2014:3)

Disiplin kerja juga merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan. Upaya dalam memberikan pendisiplinan tersebut pada dasarnya merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan (Rozalia, *et al.*, 2015:2)

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti mendapatkan dua faktor utama yang diduga dapat mempengaruhi kinerja Karyawan departemen pemasaran PT A yaitu Motivasi berprestasi dan Disiplin kerja .Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT A Jakarta”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti ini memfokuskan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi dari motivasi berprestasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan PT A Jakarta ?
2. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT A Jakarta ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT A Jakarta ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan dari penelitian yang dilakukan pada karyawan Departemen pemasaran PT A Jakarta yaitu :

1. Untuk mengetahui deskripsi dari motivasi berprestasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT A Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan PT A Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT A Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini mampu dijadikan sebagai ilmu pengetahuan yang nantinya akan dikembangkan lebih lanjut dimasa yang akan datang, dan dapat dijadikan sebagai salah satu acuan keilmuan dalam pelaksanaan penelitian dimasa yang akan datang dengan masalah yang sama.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi seluruh lapisan masyarakat dan dapat memecahkan masalah bagi pihak-pihak terkait, yaitu:

a. Bagi PT A

Dapat menjadi sumber informasi mengenai permasalahan yang ditemukan di perusahaan terkait dengan motivasi, sejauh mana disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan, dan penelitian ini dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan serta meningkatkan kualitas mutu perusahaan itu sendiri. Dan sebagai pertimbangan dalam pembuatan kebijakan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia selanjutnya.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sumber referensi dan bahan kajian serta perbandingan dalam melakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam pada bidang yang sama.

c. Bagi Dunia Akademis

Menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya ilmu pengetahuan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain terkait motivasi berprestasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan