

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis yang pesat khususnya di sektor perdagangan dewasa ini mendorong perusahaan atau organisasi untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk menghadapi persaingan. Persaingan merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi oleh setiap perusahaan. Perusahaan harus mempersiapkan strategi yang kuat agar dapat mempertahankan posisi kompetitif ditengah persaingan melalui penentuan visi dan misi yang jelas serta bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif.

Dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan berbagai sumber daya. Mulai dari sumber daya manusia, peralatan, mesin, keuangan, dan sumber daya informasi. Setiap sumber daya memiliki tugas dan fungsinya masing-masing. Sebagai suatu sistem, sumber daya-sumber daya tersebut akan berinteraksi dan saling bekerja sama sehingga tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peran yang penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Mesin-mesin berteknologi canggih sekalipun tidak akan ada artinya, jika sumber daya manusia yang menjalankannya tidak berkualifikasi untuk mengerjakannya. Demikian juga dengan sumber daya informasi. Sebaik dan

selengkap apapun informasi yang diterima oleh organisasi, tidak akan berarti apa-apa, jika kualitas sumber daya manusia yang ada tidak mampu menterjemahkan menjadi informasi yang berguna bagi perkembangan dan kemajuan organisasi.

Visi dan misi suatu perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Menurut Murni (2007), baik buruknya kondisi kinerja perusahaan mempengaruhi tercapainya keuntungan perusahaan. Sedarmayanthi (2010:260) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Baik buruk hasil kerja karyawan dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Jika karyawan memberikan hasil kerja sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan tergolong baik.

Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan tersebut. Menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti motivasi dan disiplin kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Zesbendri dan Aryanti (2009), menyebutkan bahwa disiplin merupakan

modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Ardana, dkk(2011:134), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Iriani (2010), menambahkan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Mempunyai kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi karyawannya (Cottinger, 2003). Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada di perusahaan (Belizzi dan Hasty, 2000). Setiap karyawan memiliki sifat yang berbeda, begitu juga dalam mengikuti peraturan. Walaupun para atasan sudah ketat dalam mengawasinya, jika karyawan itu sendiri tidak memiliki kesadaran akan disiplin kerja yang ditetapkan maka akan terus terjadi pelanggaran yang nantinya berdampak pada hasil kerja (Branham, 2010).

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Sutrisno (2009) motivasi kerja adalah suatu sikap atau dorongan yang

berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai hasil yang maksimal. Pentingnya motivasi kerja disampaikan oleh Handoko (2000:86), sebagai kekuatan pendorong yang dapat mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan dan kepuasan dirinya. Shadare (2009), juga menyebutkan motivasi kerja merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena pentingnya motivasi kerja maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya motivasi kerja yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

PT. Gramedia Asri Media adalah anak perusahaan Kompas Gramedia yang menyediakan jaringan ritel dengan nama toko Gramedia di beberapa kota di Indonesia, salah satunya adalah Toko Buku Gramedia Expo Surabaya, toko Buku Gramedia Manyar Surabaya dan Toko Buku Gramedia Tunjungan Plaza Surabaya. Selain menyediakan buku, toko Gramedia Surabaya juga menyediakan berbagai produk lain seperti alat tulis, perlengkapan kantor, alat olahraga, dan lain-lain. Pada perusahaan ini disiplin kerja kurang terkontrol dengan baik, terutama pada masalah kehadiran, masih ada karyawan yang belum disiplin saat masuk kerja. Padahal sanksi yang diberikan sudah cukup tegas, yaitu denda berupa uang tunai dengan nominal yang cukup tinggi. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi kerja. Oleh sebab itu seorang pemimpin yang baik harus berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik dan harus memberikan motivasi dalam menjalankan disiplin yang baik dalam suatu organisasi.

Selain hal diatas faktor motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan toko Buku Gramedia Surabaya. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Dari kedua permasalahan tersebut juga dijelaskan bukti kinerja karyawan yang masih kurang baik dalam perusahaan dengan presentasi 10%. Dihitung berdasarkan tingkat kehadiran dan tingkat keterlambatan pada saat jam istirahat karyawan setiap bulanya.

Berdasarkan uraian diatas dan melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja dalam menentukan keberhasilan kinerja yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan PT. Gramedia Asri Media maka peneliti ini tertarik mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Surabaya”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Surabaya?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Surabaya?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan toko Buku Gramedia Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan toko Buku Gramedia Surabaya
2. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan toko Buku Gramedia Surabaya
3. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Surabaya

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan bagi penelitian sejenis sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih mendalam.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi sumbangan ilmu pengetahuan khususnya di dunia pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan berfikir dan dapat menambah wawasan berfikir dan dapat mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh selama dibangku perkuliahan ke kondisi lapangan yang sebenarnya.

- b. Bagi institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali terhadap kebijakan yang telah dilakukan dalam kaitannya mengenai motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di PT. Gramedia Asri Media

- c. Bagi Akademik

Melalui penelitian ini dapat memberikan sumbangan berupa tambahan pustaka yang bermanfaat bagi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya