

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi terpenting yang dimiliki setiap perusahaan, karena berperan sebagai penggerak dari faktor produksi lainnya yang aktif mendorong produktivitas dalam memenuhi tujuan perusahaan. Meski suatu perusahaan memiliki faktor produksi yang lengkap, tanpa didukung sumber daya manusia yang bermoral baik, dinamis, disiplin dan bersatu, maka kelangsungan hidup perusahaan itu akan berjalan lambat bahkan tidak dapat berlangsung lama. Hal ini tentunya berlaku untuk semua perusahaan, baik perusahaan jasa, perusahaan manufaktur, maupun perusahaan retail.

Perusahaan retail merupakan salah satu dari sekian banyak industri yang mengalami perkembangan yang cukup positif. Salah satu industri ritel yang ada di Indonesia yaitu *department store*. *Department store* adalah tempat berbelanja yang kini semakin diminati oleh konsumen. Hal tersebut dikarenakan *department store* dapat memberikan kelebihan seperti keleluasaan bagi konsumen untuk memilih barang-barang yang diminati dengan berbagai alternatif pilihan harga, merek, ukuran dan kualitas dari produk yang dibutuhkan serta pelayanan yang baik dari segenap karyawan. Beberapa *department store* yang ada di Indonesia diantaranya seperti PT. Matahari *department store*, Ramayana *department store*, Yogya *department store*, Borma *department store* dan lain-lain.

PT. Matahari *department store* Tbk (Matahari) merupakan salah satu industri ritel yang ada di Indonesia. PT. Matahari *department store* Tbk (Matahari) menyediakan berbagai kebutuhan masyarakat seperti pakaian,

aksesoris, perlengkapan kecantikan dan perlengkapan rumah yang bermitra dengan pemasok - pemasok terpercaya di Indonesia dan luar negeri untuk menyediakan kombinasi barang-barang berkualitas tinggi yang dapat diterima oleh semua konsumen.

Khusus di Medan, Sumatera Utara, Matahari Department Store tersebar di beberapa lokasi strategis bagi konsumen yang berasal dari Medan dan sekitarnya, salah satunya berada di Thamrin Plaza Medan. Sebagai perusahaan retail terkemuka pilihan masyarakat, sama halnya dengan Matahari Department Store yang tersebar di puluhan kota di Indonesia, Matahari Department Store Thamrin Plaza Medan berupaya mempertahankan eksistensinya sebagai perusahaan retail terkemuka, baik melalui promo, doorprize, dan juga pelayanan demi kenyamanan konsumen. Karyawan dituntut untuk bekerja disiplin sesuai standar operasional pekerjaan demi terwujudnya tujuan perusahaan yang sebagaimana tercantum dalam visi misi Matahari, serta aturan yang berlaku di perusahaan. Kedisiplinan pada dasarnya merupakan suatu hal yang mutlak harus dijalankan setiap organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya..

Kedisiplinan membawa manfaat yang besar bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Bagi karyawan kedisiplinan sangat bermanfaat dalam usaha mengembangkan kemampuan dirinya baik yang bersifat umum maupun keterampilan yang bersifat teknis. Di lain pihak, disiplin kerja bagi perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan yang berpengaruh pada produktivitas perusahaan tersebut. Kedisiplinan yang telah dijalankan diharapkan akan mampu memberikan sikap mental karyawan ke arah tindakan - tindakan yang positif dan

merupakan landasan pokok dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Disiplin yang baik tercermin dari sikap yang menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Besarnya tanggung jawab tersebut mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Jadi kedisiplinan adalah salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan wawancara dengan pimpinan Matahari Department Store Thamrin Plaza Medan, dapat diindikasikan bahwa kedisiplinan karyawan masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi dan keterlambatan karyawan, serta pelanggaran aturan yang dilakukan karyawan seperti yang ditunjukkan data berikut:

Tabel 1.1
Data Ketidakhadiran Karyawan Matahari Departement Store
Thamrin Plaza Medan, Januari – Juni 2018
(Tanpa Surat Keterangan)

No	Bulan	Banyaknya Kasus	Jumlah Karyawan
1.	Januari	4	88
2.	Februari	3	88
3.	Maret	5	88
4.	April	6	88
5.	Mei	8	88
6.	Juni	9	88

Sumber: HRD Matahari Departement Store Thamrin Plaza Medan

Kehadiran merupakan hal utama dalam pekerjaan sebagai bukti bahwa karyawan mengerjakan tanggung jawabnya. Karyawan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengerjakan tugas sesuai jabatannya di perusahaan. Ketidakhadiran karyawan akan mengganggu kelancaran aktivitas perusahaan serta dapat menyebabkan perubahan target kinerja.

Selain dituntut untuk selalu hadir di perusahaan sesuai hari kerja, karyawan juga dituntut untuk hadir tepat waktu agar pekerjaan yang telah disusun untuk diselesaikan di hari tersebut dapat dikerjakan dengan baik. Keterlambatan adalah salah satu bentuk ketidakdisiplinan karyawan.

Tabel 1.2
Data Keterlambatan Karyawan Matahari Departement Store
Thamrin Plaza Medan, Januari – Juni 2018
(Melewati Batas Toleransi Keterlambatan)

No	Bulan	Banyaknya Kasus	Jumlah Karyawan
1.	Januari	11	88
2.	Februari	9	88
3.	Maret	13	88
4.	April	14	88
5.	Mei	17	88
6.	Juni	19	88

Sumber: HRD Matahari Departement Store Thamrin Plaza Medan

Dari data tersebut, dapat kita lihat bahwa disiplin kerja karyawan mengalami penurunan jika dilihat dari segi absensi dan keterlambatan karyawan. Hal ini tentunya dapat berpengaruh negatif terhadap aktivitas pekerjaan di perusahaan. Selain ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, tindakan lain yang sering muncul namun tidak masuk dalam catatan HRD yang mencerminkan ketidakdisiplinan karyawan berdasarkan wawancara dengan HRD Matahari Department Store Thamrin Plaza adalah pelanggaran aturan yang telah ditetapkan seperti berikut:

1. Penampilan tidak sesuai Standard

Hal ini meliputi riasan, mode rambut, kerapian pakaian dan penggunaan aksesoris yang tidak sesuai dengan standard penampilan.

2. Mencatat laporan penjualan di area kerja

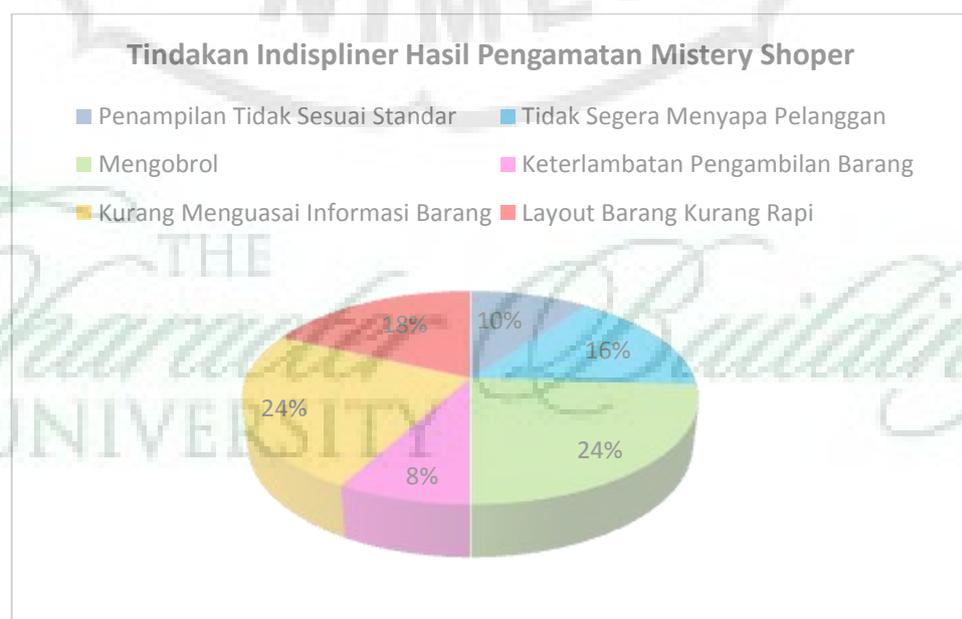
Penyusunan laporan penjualan disarankan untuk tidak dilakukan di area kerja terutama di pagi hari saat akan buka toko, karena hal ini dinilai berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Duduk dan atau mengobrol

Duduk dan mengobrol adalah kegiatan yang dilarang di area kerja, karena akan mengganggu aktivitas pekerjaan. Namun pada kenyataannya masih ada saja karyawan yang mendapat teguran karena melakukan hal tersebut secara diam-diam.

4. Korupsi waktu

Yang dimaksud dengan korupsi waktu ialah tidak memanfaatkan waktu dengan efisien. Saat tidak ada *customer*, karyawan diharapkan untuk merapikan area kerja di sekitarnya. Selain itu, tidak sedikit juga karyawan yang tidak mengefisienkan waktu *rest room*. Perilaku karyawan yang kurang disiplin juga didukung dengan data pada Mei hingga Juli 2018 dari *mystery shopper* sebagai berikut:



Dari data tersebut dapat kita lihat berbagai bentuk sikap indisipliner karyawan berdasarkan pantauan *mystery shopper*. Mengobrol (24%) menjadi salah satu tindakan indisipliner yang paling banyak ditemukan, diikuti dengan kurangnya penguasaan karyawan terhadap barang (24%) yang mengindikasikan kurangnya tanggung jawab akan pekerjaan tersebut. Selain itu, masih ada beberapa bentuk pelanggaran lain yang dilakukan oleh karyawan.

Harapan atas kedisiplinan karyawan tak terlepas dari bagaimana suatu perusahaan mampu mengelola karyawannya. Menurut Susilo (2007:165), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain: motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan serta penegakan disiplin. Sementara Hasibuan (2007:194) menyatakan bahwa “Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.”

Dari pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa salah satu bentuk upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah *Reward*. *Reward* adalah ganjaran bersifat positif yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar disiplin kerjanya baik. Pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja. Dengan karyawan yang semakin disiplin dan produktif akan meningkatkan laba perusahaan. Selain itu, perusahaan yang memiliki laba tinggi juga akan dapat mensejahterakan karyawannya.

Selain *reward*, upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan ialah dengan memberikan *punishment* atau hukuman. *Punishment* diberikan kepada karyawan

sebagai tindakan yang kurang menyenangkan yang diberikan sebagai risiko atas perilaku tertentu. *Punishment* sejatinya diberikan secara tepat dan bijak untuk tujuan memperbaiki, merangsang, dan mengarahkan ke hal yang positif.

Berdasarkan beberapa uraian di atas dan setelah dilakukan pra survei, dapat ditemukan adanya suatu fenomena dimana *Reward* dan *Punishment* yang sudah diberlakukan pimpinan perusahaan kurang efektif untuk mendorong disiplin kerja karyawan, yang mana hal ini bertolak belakang dengan teori-teori dan juga penelitian terdahulu. Maka dari itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Matahari Department Store Thamrin Plaza Medan**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan, dapat diidentifikasi adanya permasalahan di perusahaan retail Matahari Department Store Thamrin Plaza Medan, antara lain:

1. Terjadi penurunan disiplin kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari data absensi dan keterlambatan karyawan yang merupakan salah satu indikator untuk mengukur disiplin kerja karyawan.
2. *Reward* yang berlaku kurang efektif untuk mendorong disiplin kerja karyawan.
3. *Punishment* yang diberlakukan kurang efektif untuk mendorong disiplin kerja karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari ketidakjelasan dan juga kesimpangsiuran dalam penelitian ini, serta mengingat keterbatasan kemampuan penulis, maka ruang

lingkup penelitian dibatasi pada masalah disiplin kerja karyawan yang berhubungan dengan *reward* dan *punishment*. Sehingga masalah yang diteliti hanya sekitar pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh *Reward* terhadap disiplin kerja karyawan Matahari Department Store Thamrin Plaza Medan?
2. Adakah pengaruh *Punishment* terhadap disiplin kerja karyawan Matahari Department Store Thamrin Plaza Medan?
3. Adakah pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap disiplin kerja karyawan Matahari Department Store Thamrin Plaza Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan dapat menjelaskan pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap disiplin kerja karyawan Matahari Department Store Thamrin Plaza Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin diperoleh peneliti adalah:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat sebagai sarana meningkatkan wawasan dan pengetahuan menulis serta berpikir ilmiah, dan juga sebagai perbandingan antara pengetahuan teoritis yang didapat dari proses perkuliahan dengan

kondisi nyata di lapangan, terkhusus mengenai *reward* dan *punishment* serta pengaruhnya terhadap disiplin kerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang bermanfaat mengenai *reward* dan *punishment* serta pengaruhnya terhadap disiplin kerja karyawan.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai literatur kepustakaan Universitas Negeri Medan mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan.

4. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk perkembangan karya ilmiah dimasa yang akan datang khususnya yang terkait dengan judul yang diteliti.