

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai, salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pemberian program tunjangan yang layak, disiplin kerja dan pemberian motivasi, untuk menciptakan semangat kerja pegawai.

Tunjangan yang diberikan oleh Yogya Deptstore Tasikmalaya secara riil telah berjalan dan diupayakan sekondusif mungkin seperti Tunjangan kesehatan, tunjangan keselamatan, tunjangan hari tua, tunjangan pensiunan, tunjangan anak dan lainnya. Permasalahan yang sering muncul dari program kesejahteraan tunjangan adalah tunjangan yang diberikan tidak dapat memenuhi kebutuhan eksternal tenaga kerja, ketidaksesuaian besar tunjangan yang diberikan kepada para karyawan, waktu pemberian tunjangan tidak sesuai dengan apa yang

dibutuhkan para karyawan. Dengan adanya suatu program tunjangan didalam perusahaan akan meningkatkan semangat kerja para karyawan, akan tetapi semangat kerja karyawan sering kali di pengaruhi oleh faktor disiplin kerja,

Dengan tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing. Karena itu disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan prestasi pegawai. Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Bedjo, 2005:291). Disiplin dalam bekerja di dalam suatu perusahaan dikatakan tinggi apabila karyawan mempunyai tingkat kehadiran yang tinggi (tidak pernah membolos, datang dan pulang kerja sesuai jam kerja yang telah ditentukan perusahaan), karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja secara baik untuk penyelesaian pekerjaan, serta frekuensi kesalahan yang jarang terjadi atau bahkan tidak pernah.

Selain Program tunjangan dan disiplin kerja faktor motivasi juga dapat memepengaruhi tingkat produktivitas setiap individu, motivasi di berikan kepada

karyawan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individu dan memberikan tindakan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan setiap karyawan. Hamzah B. Uno (2012:71) “Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.” Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action atau activities) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Pemberian tunjangan, disiplin kerja dan motivasi sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dan memberikan kemudahan untuk perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tinggi rendahnya produktivitas karyawan dapat dilihat dari semangat atau tidaknya seorang karyawan dalam menjalankan tugas sebagai mana mestinya. Semangat kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi semangat kerja karyawan akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Namun seperti yang kita ketahui, saat ini para karyawan lebih dominan kearah negatif dan menurunnya semangat kerja mereka. Positif dan negatifnya semangat kerja seorang karyawan, dapat termotivasi dengan adanya program tunjangan, disiplin kerja dan pemberian bonus dari perusahaan.

YOGYA DEPTSTORE Tasikmalaya adalah cabang dari YOGYA Group yang merupakan sebuah perusahaan ritel modern asli Indonesia. YOGYA Group merupakan perusahaan ritel dengan format Supermaket dan Departement Store. Gerai ini umumnya menjual berbagai produk makanan, minuman dan barang kebutuhan hidup lainnya. Lebih dari 200 produk makanan dan barang kebutuhan hidup lainnya tersedia dengan harga bersaing, memenuhi kebutuhan konsumen sehari-hari terutama bagi masyarakat Jawa Barat, Jawa Tengah dan sekitarnya.

Di sisi lain, Yogya Deptstore Tasikmalaya membutuhkan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga perusahaan mampu menempuh berbagai cara guna meningkatkan semangat kerja pegawai yang merupakan ujung tombak perusahaan di dalam bidang ritel. Dalam pelaksanaan pekerjaan tentu harus didukung dengan program tunjangan serta disiplin kerja dan pemberian motivasi yang baik agar karyawan atau pegawai mampu memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Permasalahan yang terjadi pada Yogya Deptstore Tasikmalaya yaitu meningkatnya beberapa perilaku karyawan yang menyimpang seperti tidak mengetahui pekerjaan yang paling penting, kurang menghargai sesama karyawan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja. Dampaknya bagi perusahaan dari permasalahan tersebut yaitu menurunnya tingkat semangat kerja dan tidak terpenuhinya target yang ditentukan perusahaan.

Sampai saat ini Yogya Deptstore Tasikmalaya belum mengetahui sejauh mana pengaruh progam tunjangan, disiplin kerja dan motivasi terhadap semangat

kerja karyawan di Yogya Deptstore Tasikmalaya dan hasilnya akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Progam Tunjangan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja (Suatu Penelitian Pada Karyawan Yogya Deptstore Tasikmalaya)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang telah diungkapkan dalam latar belakang di atas maka diidentifikasi masalah pokok tersebut sebagai berikut :

1. Bagaimana progam tunjangan yang diterapkan pada karyawan di Yogya Deptstore Tasikmalaya
2. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja pada karyawan yang dilakukan di Yogya Deptstore Tasikmalaya
3. Bagaimana motivasi diberikan kepada karyawan di Yogya Deptstore Tasikmalaya
4. Sejauh mana semangat kerja karyawan di Yogya Depstore Tasikmalaya
5. Sejauh mana pengaruh progam tunjangan, disiplin kerja dan motivasi terhadap semangat kerja pada karyawan di Yogya Deptsore Tasikmalaya

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Mengetahui progam tunjangan yang diterapkan pada karyawan di Yogya Deptstore Tasikmalaya.
2. Pelaksanaan disiplin kerja karyawan di Yogya Deptstore Tasikmalaya
3. Motivasi karyawan di Yogya Deptstore Tasikmalaya
4. Semangat kerja karyawan di Yogya Deptsore Tasikmalaya

5. Pengaruh program tunjangan, disiplin kerja dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan di Yogya Deptstore Tasikmalaya

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu dan terapan ilmu:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- Pengembangan ilmu

Menjadi tambahan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai program tunjangan, disiplin kerja, motivasi dan semangat kerja.

- Terapan ilmu

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan acuan yang dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Aplikasi

1. Bagi penulis

Menambah wawasan berfikir dan pengetahuan baik teori maupun aplikasi, dimana secara teori lebih memperdalam pemahaman dan penghayatan ilmu yang diperoleh pada saat perkuliahan dan dalam aplikasinya diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai pelaksanaan program tunjangan, disiplin kerja dan motivasi terhadap semangat kerja di Yogya Deptstore Tasikmalaya

2. Yogya Deptsore Tasikmalaya

Merupakan suatu bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam melaksanakan program tunjangan, disiplin kerja dan motivasi yang diharapkan meningkatkan semangat kerja, serta untuk mengetahui semangat kerja karyawan di Yogya Deptstore Tasikmalaya, selain itu juga diharapkan dapat menjadi pegangan dalam menentukan kebijakan di masa yang akan datang.

3. Bagi lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan tambahan dari sumber informasi dalam menunjang perkuliahan.

4. Bagi pihak lain

Sebagai salah satu bahan bacaan yang dapat digunakan untuk penelitian lanjutan.

1.5 Lokasi & Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi

Penelitian dilakukan pada Yogya Deptsore Tasikmalaya yang bertempat Jl.hz.mustafa No.124, Yudanagara, Cihideung, Tasikmalaya, Jawa Barat 46124.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 4 bulan yaitu mulai bulan September 2018 sampai Desember 2018 dengan rincian (terlampir).