

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan teknologi tidak bisa dipungkiri, khususnya kehidupan dalam bersaing bisnis semakin menegat dan diharapkan perusahaan tetap bisa konsisten, berkembang dan mampu mencapai suatu target yang sudah ditetapkan oleh toko atau perusahaan. Kegiatan suatu perusahaan berperan penting dalam pembentukan sumber daya manusia yang bermutu dan potensial dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Sumber daya manusia yang potensial adalah yang memiliki ketrampilan, kemampuan, wawasan dan pengalaman yang bersaing secara kompetitif. Semakin banyak perusahaan maka semakin banyak pula persaingan yang sangat ketat dalam mempertahankan perusahaan. Untuk menghadapi persaingan, perusahaan harus mempunyai strategi untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Apabila perusahaan mempunyai karyawan yang berkualitas, maka aktivitas organisasi akan terlaksana secara baik serta tercapainya sebuah sasaran sebagaimana yang diinginkan oleh pihak yang berkepentingan.

Didalam suatu perusahaan atau organisasi kualitas sumber daya manusia dapat menentukan tingkat keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi, faktor manusia menjadi permasalahan pertama bagi setiap aktivitas karena manusia makhluk sosial. Sumber daya manusia berperan penting untuk mengambil keputusan yang dapat mencapai hasil sebuah tujuan perusahaan. Dalam organisasi ada yang memiliki peran penting untuk pencapaian hasil tujuan yaitu sumber daya manusia (SDM), maka perlu di perhatikan agar kinerja karyawan dapat di lakukan dengan maksimal (Bangun, 2012). Menurut Hasibuan (2010) “kinerja merupakan

hasil pencapaian kerja seseorang untuk memenuhi pekerjaan yang diberikan kepadanya berdasarkan pada kesungguhan, keterampilan, waktu dan pengetahuan. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa tercapainya sebuah kinerja di pengaruhi oleh unsur luar dan dalam. Dimana faktor internal berhubungan melalui sifat seseorang dan faktor eksternal ialah unsur yang dipengaruhi dari lingkungannya. Semua faktor tergantung dengan yang bersangkutan atau faktor yang paling dominan maka sumber daya manusia akan memiliki arti penting didalam perusahaan. Di Toko Cahaya Grosir ini kinerja karyawannya mulai menurun maka mengakibatkan kurangnya semangat dalam melakukan pekerjaannya. Penurunan kinerja karyawan terjadi beberapa bulan terakhir, yang menyebabkan tujuan perusahaan menjadi tidak tercapai dengan baik. Maka dari itu Toko Cahaya Grosir Ponorogo melakukan peningkatan prestasi kerja melalui unsur yang memberi pengaruh penurunan kinerja karyawan selama ini. Dengan begitu kurang maksimalnya kinerja karyawan dapat teratasi dan kinerja karyawan akan meningkat kembali untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Penelitian ini akan membahas faktor-faktor yang dominan terhadap kinerja karyawan pada Toko Cahaya Grosir Ponorogo. Toko Cahaya Grosir Ponorogo merupakan gerai toko yang didirikan oleh Bapak Syakur pada tahun 2011, berbeda dengan toko-toko yang ada di Pasar Jetis Ponorogo, Toko Cahaya Grosir Ponorogo memiliki motto "*Banyak Pilihan, Harga Lebih Murah*" dalam menjalankan bisnisnya. Seperti sekarang ini di dunia bisnis mengalami persaingan yang cukup ketat karena banyak pasar modern yang bermunculan. Dalam hal ini, Toko Cahaya Grosir Ponorogo selalu memperhatikan masalah peningkatan kinerja

karyawan sehingga mampu bersaing untuk mengembangkan Toko Cahaya Grosir Ponorogo itu sendiri.

Menurut perolehan tanya jawab/wawancara yang dilaksanakan tanggal 2 Januari 2020 dengan pendiri sekaligus pemilik di tempat kerja. Hal ini disebabkan kurang optimalnya kinerja karyawan. Kurangnya optimal kinerja karyawan Toko Cahaya Grosir Ponorogo dikarenakan terdapat karyawan yang sifatnya tidak kehati-hatian dalam bekerja dan tingkat disiplin kerja yang masih rendah sehingga menyebabkan pergeseran stok digudang.

Disiplin kerja merupakan penerapan manajemen guna mempererat pedoman dalam organisasi (Mangkunegara, 2013). Seseorang karyawan disebut mempunyai kedisiplinan kerja baik ketika terpenuhi standart yang didasarkan tanggung jawab, peraturan dan sikap (Hasibuan, 2013). Kedisiplinan kerja sangat penting bagi perusahaan untuk kelancaran aktivitas kerja karyawan. Sasaran penting kedisiplinan yaitu memberi peningkatan hasil yang maksimal dengan menghindari pemborosan waktu karena makin tinggi kedisiplinan maka prestasi kerjanya juga semakin tinggi. Selain itu juga disiplin dapat mencegah rusaknya peralatan dan hilangnya perlengkapan kerja yang disebabkan tidak kehati – hatian. Disiplin kerja sangatlah penting untuk tujuan perusahaan guna menjaga efesiensi. Sebuah perusahaan sangat sulit terwujud jika tidak adanya disiplin kerja yang maksimal. Kedisiplinan Toko Cahaya Grosir Ponororo masih belum maksimal tingkat kedisiplinannya bisa dikatakan rendah karena ada beberapa karyawan yang masih melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh Toko Cahaya Grosir Ponorogo misalnya datang tidak tepat waktu dalam bekerja, sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin atasan dan sering lalai dalam bertanggung jawab dalam

pekerjaan. Maka Toko Cahaya Grosir Ponorogo lebih memberi pendisiplinan terhadap karyawan yang melanggar peraturan dengan memberikan sanksi agar memberi jera terhadap karyawan.

Loyalitas kerja menjadi faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin di toko. Dalam hal ini berkaitan dengan ketidak cocokkan karyawan dengan pimpinan dan pekerjaan yang dinilai tidak *prestige*. Tommy dkk (2010) menyatakan “Loyalitas merupakan rasa setia seorang pada sesuatu tidak sekedar sebuah kesetiaan fisik, tetapi kesetiaan non fisik juga yaitu daya pikir dan perhatian”. Sedang menurut Hasibuan (2013), bahwa loyalitas kerja merupakan faktor dalam penggunaan penilaian pekerja yang meliputi kesetiaan pada pekerjaan. Loyalitas kerja di Toko Cahaya Grosir Ponorogo mulai berkurang disebabkan karyawan yang tidak nyaman dengan rekan kerja dan hubungan karyawan dengan atasan yang kurang baik. Penurunan loyalitas kerja dapat menyebabkan tujuan toko tidak tercapai dengan baik. Untuk itu pihak perusahaan melakukan perbaikan dari ikatan karyawan dengan atasan dan ikatan sesama rekan kerja. Dengan dilakukannya perbaikan loyalitas kerja akan lebih baik dan mengalami peningkatan. Seorang karyawan yang memiliki loyalitas kerja baik kemungkinan dikarenakan manajemen perusahaan yang baik dan maksimal.

Faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan ialah kepribadian karyawan. Feist & Gregory Feist (2013), menyatakan “kepribadian merupakan tingkah laku dan karakter khusus, yang relatif permanen serta memberi baik konsistensi ataupun individu perilaku seseorang”. Pada dasarnya, kepribadian karyawan adalah salah satu unsur penting untuk sebuah usaha karena berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Kepribadian karyawan di Toko Cahaya Grosir Ponorogo masih kurang dalam mengontrol emosi, kemampuan dalam bersepakat dalam memutuskan pekerjaan. Dari kepribadian karyawan akan menentukan hasil dan melihat kinerja karyawannya itu sendiri. Berkaitan dengan kepribadian karyawan, setiap karyawan mempunyai kepribadian yang berbeda-beda tetapi yang diharapkan perusahaan adalah mempunyai kepribadian kerja yang baik dan dapat menjalankan atau memperlancar suatu pekerjaan. Apalagi Toko Cahaya Grosir Ponorogo adalah usaha di sektor penjualan barang kebutuhan sehari – hari. Akan tetapi kenyataannya, karyawan Toko Cahaya Grosir Ponorogo masih kurang berhati-hati dalam pekerjaan. Sehingga pihak atasan toko memberikan teguran terhadap karyawan agar lebih teliti dan hati – hati dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, peneliti akan mengulas permasalahan kedalam bentuk penelitian. Sehingga judul yang akan diangkat adalah *“Pengaruh Kepribadian Karyawan, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Cahaya Grosir Ponorogo”*

B. Rumusan Masalah

1. Apakah variabel kepribadian karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Cahaya Grosir Ponorogo ?
2. Apakah variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Cahaya Grosir Ponorogo ?
3. Apakah variabel loyalitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Cahaya Grosir Ponorogo ?
4. Apakah variabel kepribadian karyawan, disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Toko Cahaya Grosir Ponorogo ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

- a. Untuk memahami pengaruh kepribadian karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Toko Cahaya Grosir Ponorogo.
- b. Untuk memahami pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Toko Cahaya Grosir Ponorogo.
- c. Untuk memahami pengaruh loyalitas kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Toko Cahaya Grosir Ponorogo.
- d. Untuk memahami pengaruh kepribadian karyawan, disiplin kerja, dan loyalitas kerja secara simultan/bersamaan terhadap kinerja karyawan pada Toko Cahaya Grosir Ponorogo.

2. Manfaat

a. Bagi Toko

Pada masa mendatang, hasil penelitian diharapkan bisa sebagai salah satu materi untuk pertimbangan serta masukkan bagi pihak Toko Cahaya Grosir tentang Pengaruh Kepribadian Karyawan, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Cahaya Grosir.

b. Bagi peneliti

Hasil penelitian diinginkan bisa menjadi salah satu pembelajaran dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap hasilnya ini bisa menjadi bahan kajian serta rujukan selanjutnya, khususnya mata kuliah Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam hal Pengaruh Kepribadian Karyawan, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

d. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai koleksi tambahan di perpustakaan serta bahan pustaka.