

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagian besar bisnis ingin menghasilkan cukup uang, sehingga mereka dapat berkembang dan terus eksis. Ini adalah tujuan bersama mereka. Supaya perusahaan mewujudkan tujuannya, maka manajemen harus mampu untuk memanfaatkan semua faktor produksi yang tersedia. Faktor produksi terdiri dari material, manusia, mesin, dan market yang terkait erat dengan waktu yang dibutuhkan untuk menambah atau mengurangi faktor produksi tersebut. Salah satu faktor produksi yang sangat penting bagi sebuah perusahaan adalah manusia atau sumber daya manusia.

Perusahaan dalam mencapai tujuannya harus memanfaatkan sumber daya manusia atau tenaga kerja/karyawan/pegawai yang ada sebaik mungkin dalam mewujudkan tujuan tersebut. Karyawan merupakan aset perusahaan yang harus dikelola dengan baik, agar kinerjanya dapat memenuhi tujuan perusahaan. Perusahaan dan eksekutif perlu lebih memperhatikan pekerja dalam upaya meningkatkan kinerjanya demi kemajuan perusahaan, menyadari pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi.

“Kinerja merupakan tujuan yang harus dicapai oleh setiap karyawan di setiap perusahaan, karena menggambarkan hasil kerja karyawan yang telah bekerja dengan sukses dan produktif”, (Sinambela, 2012: 3). Kinerja mengacu pada tindakan menyelesaikan dan melaksanakan tugas yang telah diminta dan didefinisikan sebagai kumpulan hasil yang dicapai. Selanjutnya, Ruliana (2015, 153), mengklaim bahwa istilah “kinerja karyawan” berasal dari kata “*job*

performance” atau “*actual performance*” (prestasi di tempat kerja atau dalam kehidupan nyata), yang dimaksud dengan istilah ini adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan, diselesaikan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Menurut Kasmir (2016:189), “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Tingkat loyalitas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat berjalan dengan baik bila loyalitas dapat dikelola dengan semaksimal mungkin, karena loyalitas kerja sangat berpengaruh untuk membangun kenyamanan pada kinerja karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan.

Menurut Sadirman, (2006:73), “kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasinya”. Jika tingkat motivasi ini tinggi, maka karyawan akan bekerja sesuai standar perusahaan. “Motivasi” didefinisikan oleh Ivanko (2012:70) sebagai “keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan”. Usaha untuk mempengaruhi seseorang dalam konteks pemberian motivasi mengandung pengertian mendorong mereka untuk berkeinginan untuk melakukan sesuatu yang dipahami dan harus dilakukan. Motivasi adalah penyebab tindakan. Menetapkan tujuan dan mencapainya adalah beberapa contoh motivasi ekstrinsik. Insentif positif dan negatif dapat menyebabkan dorongan ekstrinsik. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh motivasi, yang merupakan persyaratan bagi perusahaan untuk memastikan bahwa setiap orang bersemangat dan mampu melakukannya dengan baik.

Disiplin kerja juga mendukung peningkatan kinerja. Kegiatan di tempat kerja dapat berjalan lebih lancar dan memiliki pengaruh terhadap sasaran kinerja yang diproyeksikan, bila ada disiplin kerja yang baik. Disiplin dimaksudkan untuk menginspirasi karyawan untuk melakukan kontrol diri saat bekerja baik secara individu maupun dalam kelompok, sehingga mereka dapat memberikan layanan terbaik untuk bisnis. Menurut Setiawan, (2013:4), “setiap karyawan di perusahaan harus menunjukkan disiplin, karena membantu bisnis berfungsi dengan lancar dan mencapai tujuannya”. Disiplin menurut Sutrisno, (2015: 87) “adalah sikap menghargai peraturan dan tata tertib perusahaan yang ada pada diri pegawai dan mendorong mereka untuk dengan rela menaati peraturan dan tata tertib tersebut”. Karyawan yang mengikuti aturan di tempat kerja dapat berkontribusi secara positif pada tugas saat ini agar lebih efektif dan efisien.

Faktor terakhir yang diangkat dan mempengaruhi kinerja adalah loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan mengacu pada sikap dan perilaku yang dimiliki pekerja terhadap organisasi, yaitu kesediaan mereka untuk melakukan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya. Menurut Jasna dalam Marpaung dan Krisna (2013:28), “loyalitas adalah ketika pekerja memiliki kesadaran dan sepakat untuk melaksanakan tugas dan berusaha memberikan kinerja terbaiknya untuk organisasi tanpa ada paksaan”. Nawawi, (2010:117), berpendapat bahwa “komitmen karyawan terhadap pekerjaannya ditunjukkan dengan bagaimana mereka berperilaku di tempat kerja, termasuk bagaimana mereka menggunakan keterampilan dan pengetahuan mereka, melaksanakan tugas dan kewajiban mereka, dan menampilkan disiplin dan kejujuran”.

Karyawan yang loyal akan memperhatikan kepentingan perusahaan, termasuk mendukung dan memperkenalkan tujuan perusahaan, taat dan setia pada perusahaan dalam situasi apapun. Loyalitas karyawan tidak hanya sekedar dilihat dari lamanya masa kerja, tapi juga dilihat dari peningkatan kinerja. Keadaan ini dialami juga oleh PT Ramayana Cabang Kupang.

PT Ramayana Cabang Kupang merupakan salah satu swalayan yang memiliki banyak cabang di Indonesia. Selain itu, ada beberapa *departement store* di dalam PT Ramayana Cabang Kupang, yakni lantai satu terdapat aneka fashion pria serta Robinson Supermarket yang menjual kebutuhan pangan dan produk rumah tangga dengan sejumlah sandang. Sementara itu di lantai dua, Ramayana menjual produk sandang untuk wanita dan anak-anak. Terdapat juga Zone 2000 di lantai dua blok timur yang merupakan tempat permainan bagi anak hingga remaja. Selain itu, PT Ramayana Cabang Kupang memiliki toko kelontong yang menyediakan kebutuhan untuk asupan makanan sehari-hari. Karyawan di PT Ramayana Cabang Kupang menunaikan kewajiban dan mencapai cita-citanya. Informasi hasil penilaian kinerja pegawai pada tabel berikut menunjukkan capaian kinerja di PT Ramayana Cabang Kupang:

Tabel 1.1

Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Ramayana Cabang Kupang Tahun 2019-2020

No	Standar Kinerja	Target (%)	Pencapaian Kinerja (%)		Deviasi (%)	
			2019	2020	2019	2020
1.	Kuantitas pekerjaan	100	76	70	24	30
2.	Kualitas pekerjaan	100	86	80	14	20

Sumber : PT, Ramayana Cabang Kupang 2020

Pada Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja pada tahun 2019-2020 tidak sesuai target dan mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan, dimana pencapaian kuantitas dan kualitas mengalami penurunan. Pencapaian kinerja di atas dipengaruhi oleh salah satu faktor disiplin kerja karyawan dalam menjalankan aktivitasnya salah satunya merespon pengaduan konsumen terhadap pelayanan PT Ramayana Cabang Kupang. Selain faktor disiplin kerja ada juga faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu faktor motivasi.

Unsur disiplin kerja merupakan aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Statistik ketidakhadiran karyawan PT Ramayana Cabang Kupang adalah sebagai berikut.

Tabel 1.2

Tingkat Absensi dan Keterlambatan Karyawan PT Ramayana Cabang Kupang Periode 2019 -2020

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Ketidakhadiran Tanpa keterangan (Kali)	Keterlambatan (Kali)	Izin (Kali)
2019	117	26	22	17
2020	112	20	37	10

Sumber : PT Ramayana Cabang Kupang ,2020

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa banyak karyawan, yang terlambat, tidak masuk kerja, dan izin. Tingkat ketidakhadiran karyawan tertinggi sebanyak 26 kali pada tahun 2019. Tingkat keterlambatan karyawan tertinggi 37 kali, atau mengalami kenaikan tahun 2020. Karyawan yang izin tidak hadir tertinggi 17 kali, terjadi pada tahun 2019. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, adalah masih banyak karyawan yang tidak disiplin. Fenomena loyalitas karyawan seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.3 di bawah ini

Tabel 1.3

Jumlah Karyawan Yang Resign Pada Tahun 2019-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Resign
2019	117 orang	6 orang
2020	112 orang	22 orang

Sumber : PT. Ramayana Cabang Kupang, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, 6 pekerja mengundurkan diri pada tahun 2019 dan 22 pekerja mengundurkan diri pada tahun 2020, karena berbagai alasan, termasuk tantangan kesehatan, mencari pekerjaan baru, kewajiban keluarga, dan keinginan untuk mendirikan usaha.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh calon peneliti pada 10 karyawan PT Ramayana Cabang Kupang, diketahui bahwa 6 karyawan mengatakan bahwa tidak memiliki motivasi kerja, disiplin kerja yang kurang, dan loyalitas kerja yang menurun. Sementara itu, sisa 4 karyawan lainnya mengatakan memiliki motivasi kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja yang baik.

Selain fenomena-fenomena di atas, Penelitian ini juga dilatarbelakangi adanya *research gap* selain kejadian-kejadian tersebut di atas. Penelitian Alini (2020), hasilnya motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian Azwer, (2015), “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”, sedangkan penelitian Agung, (2013), menunjukkan bahwa “disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Penelitian Alhamwandeh, (2018), “variabel loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”, sebaliknya penelitian Dede dan

Zaskaya (2018) yang menemukan bahwa “loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Berdasarkan fenomena masalah dan *research gap* di atas, perlu dilakukan penelitian tambahan dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ramayana Cabang Kupang”

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dalam penelitian ini dan kesenjangan dari penelitian terdahulu, dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran responden tentang motivasi, disiplin kerja, loyalitas dan kinerja karyawan PT Ramayana Cabang Kupang?
2. Apakah motivasi, disiplin kerja dan loyalitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Cabang Kupang?
3. Apakah motivasi, disiplin kerja dan loyalitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Cabang Kupang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran responden tentang motivasi, disiplin kerja, loyalitas dan kinerja karyawan PT Ramayana Cabang Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan loyalitas secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Ramayana

Cabang Kupang.

3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan loyalitas secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Cabang Kupang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi PT Ramayana Cabang Kupang

Temuan studi diharapkan dapat digunakan sebagai data dan bahan pertimbangan dan perbandingan untuk pengambilan kebijakan mengenai motivasi, disiplin kerja, dan loyalitas dalam meningkatkan kinerja perusahaan di masa mendatang. Karyawan juga diantisipasi untuk meningkatkan motivasi dan rasa tanggung jawab di tempat kerja untuk memaksimalkan kinerja perusahaan ke depan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi bagi pihak manapun yang akan melakukan penelitian lanjutan, tentang motivasi, disiplin kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.