

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, setiap organisasi diharuskan untuk melakukan perubahan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain demi meningkatkan kualitas perusahaan dan mencapai laba yang setinggi-tingginya. Oleh karena itu setiap organisasi dituntut untuk mampu berkompetisi sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi yang dapat dilakukan agar dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia.

Menurut Sudarmanto (2011:10) Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai visi misi yang telah ditetapkan. Kinerja sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Kasmir (2016:232), kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Motivasi kerja adalah tindakan meningkatnya semangat yang muncul ketika karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya, karena adanya reaksi dari pimpinan ditempat kerja serta adanya rasa puas karena dapat bertanggung jawab saat diberikan pekerjaan oleh perusahaan. (Fathoni, 2018: 132) menyatakan dengan menggunakan cara motivasi kerja diharapkan hasil kerja menjadi lebih efektif dan bagus, baik dari segi karyawan maupun bagi perusahaan.(Uni, 2018: 71)menyatakan motivasi kerja menjadi pondasi penting dalam meningkatkan suatu kinerja karyawan. Dalam dunia pekerjaan, pemberian semangat sebagai upaya memotivasi kerja kepada karyawan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja yang optimal. Motivasi diberikan kepada karyawan dalam upaya meningkat kinerja perusahaan agar menjadi lebih baik.

Terdapat dua jenis motivasi yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik mengacu pada perasaan puas yang muncul dari dalam diri seseorang saat

mengerjakan suatu tugas. Misalnya, rasa tertarik, tertantang, ingin belajar hal baru, merasa bertanggung jawab, dan ingin memaksimalkan potensi diri. Sementara, motivasi ekstrinsik berhubungan erat dengan sesuatu yang akan diterima seseorang setelah pekerjaan tersebut selesai yaitu berupa imbalan. Sumber motivasi ini dari luar diri individu. Contohnya adalah gaji, tunjangan, serta promosi.

Ada beberapa alasan mengapa motivasi karyawan perlu dibahas lebih lanjut. Bagi perusahaan, motivasi karyawan akan membantu pihak manajemen mencapai tujuan yang direncanakan. Tanpa daya penggerak ini, perusahaan dapat mengalami kesulitan. Karyawan yang termotivasi bukan hanya membuat kinerjanya meningkat, tetapi juga meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan. Ia tak ragu mengupayakan usaha terbaik agar tugas tersebut selesai dengan baik. Hal tersebut akan mendorong tingginya kepuasan kerja karyawan dan berdampak positif bagi kinerja perusahaan.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2009:193). Menurut Sinambela (2016:332) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Penilaian individu terhadap posisi sekarang dan merasakan tidak puas dapat memicu seseorang mencari pekerjaan lain. Alasan untuk mencari pekerjaan alternatif diantaranya adalah kepuasan atas gaji/tunjangan yang diterima. Individu merasakan adanya rasa keadilan terhadap gaji/tunjangan yang diterima berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan pekerjaannya ketika persepsi terhadap pekerjaan dan apa yang diperoleh dengan yang diharapkan.

Sudimin (2003) mengemukakan, loyalitas kerja adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

PT Matahari Department Store Tbk (“Matahari” atau “Perseroan”) adalah perusahaan ritel terkemuka di Indonesia yang menyediakan perlengkapan fashion, aksesoris, kecantikan, hingga peralatan rumah tangga dengan harga yang terjangkau. Matahari menghadirkan produk-produk stylish berkualitas tinggi serta pengalaman berbelanja yang istimewa, bekerja sama dengan pemasok lokal dan internasional yang terpercaya untuk menawarkan beragam produk terkini dari merek eksklusif dan merek internasional.

Posisi Matahari sebagai department store pilihan di Indonesia didukung oleh jajaran merek eksklusif yang diusungnya. Hanya dijual di gerai-gerai Perseroan, merek-merek tersebut secara konsisten berada di antara merek-merek terbaik di Indonesia, memenangkan sejumlah penghargaan terkait desain, kualitas dan nilai, sehingga membuktikan pemahaman Matahari akan kesadaran pelanggannya terhadap nilai sebuah produk. Matahari telah hadir di kancah ritel Indonesia selama hampir enam dekade. Gerai pertamanya, yang merupakan toko pakaian untuk anak-anak, dibuka pada 24 Oktober 1958 di Pasar Baru, Jakarta.

Sejak itu, Matahari terus berkembang menjadi perusahaan nasional, membuka department store modern pertama di Indonesia pada tahun 1972 dan mendirikan basis konsumen setia di seluruh Indonesia. Dengan jaringan 142 gerai di 66 kota, Matahari menyediakan lapangan pekerjaan bagi 50.000 orang Indonesia dan mendapatkan 80% produk pembelian langsung dan konsinyasi dari sekitar 850 pemasok lokal. Di tahun 2009, Perseroan melakukan *spin off* dari PT Matahari Putra Prima Tbk (MPP) untuk membentuk entitas baru, yakni PT Matahari Department Store Tbk (Matahari). Asia Color Company Limited, anak Perseroan CVC Capital Partners Asia Pacific III L.P. dan CVC Capital Partners Asia Pacific III Parallel Fund – A, L.P. (bersama “CVC Asia Fund III”) menjadi pemegang saham mayoritas Matahari pada bulan April 2010.

Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan penelitiannya pada PT. Matahari Department Store Jakarta Timur dimana induk perusahaannya bernama PT. Matahari Putra Prima Tbk yang memiliki 3 cabang, yaitu terletak di Mall Lippo Plaza Kramat Jati, Mall Plaza Arion, dan di jalan Swadaya Raya.

Berikut ini adalah data kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store Jakarta Timur dari beberapa perspektif penilaian dari tahun 2019-2022 untuk target pencapaian 100%.

Table 1.1
Data Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Jakarta Timur
Tahun 2019-2022

No.	Aspek Penelitian	Target	Tahun			
			2019	2020	2021	2022
1	Melakukan pekerjaan sesuai dengan kualitas kerja yang ditentukan perusahaan	100%	92%	90%	88%	85%
2	Mempunyai kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan perusahaan	100%	95%	90%	87%	85%
3	Mempunyai kemampuan kerjasama yang baik didalam suatu pekerjaan	100%	89%	85%	83%	79%
4	Mempunyai kontribusi yang baik terhadap tim	100%	88%	85%	83%	80%
5	Mempunyai komitmen kerja yang baik dalam linngkungan kerja	100%	93%	90%	89%	86%
6	Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi	100%	90%	87%	85%	84%

Sumber : PT. Matahari Departement Store

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada tahun 2019-2022 mengalami fluktuasi penurunan. Secara umum kinerja karyawan di PT. Matahari Departement Store Jakarta Timur belum dikatakan optimal karena belum tercapainya target kinerja karyawan sebesar 100%. Realita kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Jakarta Timur masih belum optimal. Hal yang dapat

dilihat pada rendahnya kinerja karyawan terhadap perusahaan membuat kontribusi yang karyawan berikan kepada perusahaan belum optimal dan perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan

Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang optimal dalam memaksimalkan kinerja karyawan maka diperlukan adanya motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas kerja yang baik. Dari fenomena perusahaan diatas maka penulis mengambil judul **“Analisis Motivasi kerja, Disiplin kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Jakarta Timur”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang mana terdapat perumusan masalah penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store Jakarta Timur?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store Jakarta Timur?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store Jakarta Timur?
4. Apakah Loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store Jakarta Timur?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Jakarta Timur.
2. Untuk dan menganalisis Disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Jakarta Timur.
3. Untuk dan menganalisis Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Jakarta Timur.

4. Untuk dan menganalisis Loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store Jakarta Timur.

D. Manfaat Penelitian

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait yaitu:

a. Bagi Penulis

Dapat mempraktekkan apa saja teori yang selama ini dipelajari selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan referensi dan pengembangan ide-ide untuk mahasiswa dan generasi penerus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.

b. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan salah satu informasi untuk memecahkan masalah pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store Jakarta Timur.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mampu memberikan kontribusi dan informasi yang baik dalam keputusan, khususnya dalam motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas kerja yang menjadi acuan terkait dengan topik yang sama.