

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemajuan pada bidang perekonomian saat ini membawa dampak yang pesat dalam dunia bisnis. Sejalan dengan hal itu banyak berdatangan perusahaan dagang yang berkecimpung dalam bidang perdagangan barang khususnya pada barang eceran dalam bentuk toko, ritel modern (minimarket), *department store* (toserba), pasar modern (supermarket), dan sebagainya. Maka dapat mendatangkan konkurensi (persaingan) diantara perusahaan-perusahaan. Menghadapi hal ini tentunya minimarket harus mampu mengoperasikan dan menaikkan potensi yang ada baik itu dari sisi karyawannya maupun dalam pengelolaan yang ada pada minimarket tersebut. Cerminan tinggi pada mutu sumber daya manusia ini bisa ditinjau dari kinerja karyawan yang ada sebab ini penting dan memiliki potensi dalam mencapai tujuan organisasi (Rudiantoro, 2017). Kinerja merupakan usaha kerja pada baik buruknya sesuatu dan banyaknya yang sudah diraih oleh pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015).

Fenomena yang peneliti amati berdasarkan hasil wawancara dengan kepala toko, didapat permasalahan pada kinerja karyawan yaitu dalam pencapaian target penjualan, untuk memperoleh target penjualan tentu memiliki faktor yang dapat mempengaruhinya, baik itu pada faktor internal (perusahaan) maupun faktor eksternal (luar perusahaan). Faktor internal yang bisa menjadi penyebab tidak tercapainya target penjualan, seperti beban kerja karyawan yang berat, dan juga kurangnya pengalaman. Sedangkan pada faktor eksternal yaitu masyarakat kurang mengenal produk yang ditawarkan, area toko yang kurang mendukung untuk menjual barang-barang tertentu sehingga berpengaruh terhadap minat beli masyarakat pada produk yang ditawarkan, maka langkah yang dapat diambil ialah supaya karyawan meningkatkan promosi penjualan dan juga pada bulan selanjutnya mampu menutup target penjualan yang pada bulan sebelumnya tidak tercapai, upaya ini dilakukan guna mengurangi kerugian perusahaan dan membuat karyawan loyal terhadap perusahaan, jika karyawan menunjukkan

loyalitasnya maka kinerja karyawannya akan baik. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan loyalitas karyawan Hira Express dan Cargo Cabang Cirebon (Sri Hartati, 2020). Penelitian lainnya juga mengatakan bahwa loyalitas karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sun Star Motor Cabang Negara (Saputra et al., 2016)

Minimarket kabupaten Bekasi ini juga memiliki beberapa kriteria dalam menilai kinerja karyawannya yaitu pada tingkat kehadiran datang tepat waktu dan tidak bolos pada saat jamnya bertugas, memperhatikan cara kerja karyawan tersebut ditoko, kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, kejujuran yang ada pada karyawan, bagaimana karyawan tersebut dapat berkomunikasi dengan baik, dan juga mampukah karyawan bekerjasama dengan karyawan lainnya.

Bersumber pada perolehan tanya jawab bersama karyawan minimarket didapat permasalahan kedua yang terjadi yaitu kompensasi, karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan apa yang sudah dikerjakan mengingat beban kerja yang berlebih, karena karyawan harus bisa mengerjakan segala jenis pekerjaan mulai dari penurunan dan pengecekan barang hal ini dilakukan oleh pramuniaga toko dan juga kasir, meskipun tugas ini adalah tanggung jawab pramuniaga akan tetapi bila keadaan toko sedang tidak mendesak maka kasir ikut membantu pekerjaan pramuniaga begitupun sebaliknya dan selain itu karyawan memiliki tanggung jawab yang besar pula yaitu apabila terdapat selisih uang atau ada produk penjualan yang hilang maka tanggung jawab sepenuhnya diberikan kepada karyawan maka konsekuensi yang diterima karyawan adalah pemotongan gaji pada setiap bulannya guna mengganti kerugian perusahaan atas kehilangan barang tersebut. Dengan adanya kompensasi yang tidak sesuai dan permasalahan yang terjadi di atas maka mempengaruhi kinerja karyawan hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Industri hotel di Lebanon (Hankir & Aysen, 2020). Penelitian lainnya juga mengatakan jika kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Digitdata Terminal Evolusi (Siregar *et al.*, 2019).

Hasil wawancara selanjutnya mengenai motivasi kerja, dalam peningkatan karir di minimarket kabupaten Bekasi sudah cukup baik akan tetapi bagi beberapa karyawan tidak menginginkan jabatan yang lebih tinggi alasannya semakin tinggi jabatan yang diemban maka semakin tinggi juga tanggung jawabnya. Disisi lain perusahaan hanya memberikan penawaran tersebut sebanyak dua kali bila karyawan tidak memenuhi penawaran itu maka untuk kedepannya tidak akan dipromosikan kembali. Namun tetap saja masih terdapat karyawan yang tidak termotivasi dengan arahan tersebut. Dengan adanya permasalahan diatas dapat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan hal ini selaras dengan penelitian terdahulu Niam *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yayasan pendidikan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Khan *et al.*, (2018) menyatakan jika terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan industri perbankan pakistan.

Terakhir mengenai masalah loyalitas karyawan yaitu masih terdapat *turn over* pada karyawan minimarket kabupaten bekasi, meskipun jumlahnya tidak banyak namun hal ini sering terjadi. Disebabkan oleh karyawan yang tidak jujur pada saat bertugas karena terdapat barang atau produk penjualan yang hilang, memang hal ini tidak sepenuhnya kesalahan karyawan karena terkadang disebabkan juga oleh pembeli yang tidak jujur. Apabila kehilangan barang disebabkan oleh pembeli maka seluruh karyawan yang bertugas saat itu harus mengganti kerugiannya. Akan tetapi bila ternyata yang bersalah adalah karyawan maka langkah yang diambil oleh perusahaan adalah dengan memberhentikan karyawan tersebut dari minimarket. Dengan adanya permasalahan diatas maka bisa mempengaruhi kinerja karyawan yang dampaknya terhadap loyalitas karyawan kepada perusahaan. Dan hal ini selaras pada penelitian yang dilakukan oleh Arisona Chony Ronaldy, Irsan Trichayadinata, (2019) yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BFI Cabang Samarinda. Penelitian lainnya menyatakan bahwa loyalitas karyawan pada PT. Golden Communication berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Letsoin & Ratnasari, 2020).

Berdasarkan fakta kinerja karyawan di minimarket kabupaten bekasi mengenai kurangnya pencapaian target penjualan dan hasil-hasil penelitian terdahulu, maka penelitian ini akan menganalisis tentang **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MINIMARKET KABUPATEN BEKASI”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan yang implikasinya terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan yang implikasinya terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
5. Untuk menganalisis pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan
6. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan dan implikasinya terhadap kinerja karyawan
7. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan dan implikasinya terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil langkah dimasa yang akan datang guna meningkatkan kinerja karyawan agar target perusahaan dapat tercapai dan dapat menjadi evaluasi tambahan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan dan implikasinya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang sedang melakukan penelitian sejenis

3. Bagi Penulis

Sebagai penambah wawasan serta pengalaman mengenai permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia lebih khusus mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan dan implikasinya terhadap kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada masalah pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan dan imlikasinya terhadap kinerja karyawan Minimarket di Kabupaten Bekasi.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini diuraikan mengenai: latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dalam penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Pada bab ini diuraikan mengenai: landasan teori yang digunakan, kerangka pemikiran, hubungan antara variable dan hipotesis.

BAB III Metodologi Penelitian

Pada bab ini dijabarkan mengenai: metodologi penelitian, penentuan populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, dan metode pengumpulan data, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV Analisis dan Pembahasan

Pada bab ini diuraikan mengenai: profil organisasi/perusahaan (bila ada), hasil analisis data, pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V Penutup

Pada bab ini diuraikan mengenai: kesimpulan dan implikasi manajerial untuk penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial selanjutnya yang dianggap sama.

