

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era kompetisi sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Suatu perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuannya tanpa dukungan dari para karyawan perusahaan tersebut. Perusahaan bertujuan mencapai hasil optimal dengan dukungan kinerja yang optimal pula. Program kerja atau rencana kerja yang telah disusun dalam rangka mencapai target tertentu dapat sia-sia, apabila tidak memperoleh dukungan penuh dari segenap karyawan (Rivai dan Mulyadi, 2012). Kondisi itu makin terasa pentingnya ketika perusahaan harus menghadapi permasalahan yang tidak dapat diperkirakan sebelumnya. Hal ini dapat terjadi karena kinerja pegawai yang tidak dapat ditawarkan perusahaan, terutama karena eksistensinya sebagai prasyarat bagi kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja karyawan yang optimal pula. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa faktor kinerja karyawan merupakan kunci kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

Di dalam suatu perusahaan, salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah loyalitas kerja karyawan itu sendiri, setiap perusahaan menginginkan memiliki loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Tetapi untuk meningkatkan loyalitas tidaklah mudah, loyalitas merupakan sikap mental yang ditunjukkan pada perusahaan. Menurut Agustini (2010) loyalitas kerja merupakan “Tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab”. Karyawan yang loyal sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang loyal untuk kelangsungan perusahaannya dalam menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang.

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kelayakan, kesetiaan, ketaatan, dan ketulusan. Orang yang loyal adalah orang yang taat terhadap apa yang menjadi tugas – tugasnya (Partanto & Barry dalam Pradana, 2015). Sedangkan Siswanto dalam Pradana (2015) berpendapat bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan peraturan – peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif. Loyalitas tumbuh dari diri karyawan itu sendiri, hal tersebut berasal dari kesadaran bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat mencari penghidupan dan kebutuhan dalam kegiatan sosial, sedangkan perusahaan juga mempunyai kepentingan pada karyawan, khususnya karyawan yang memiliki kontribusi yang besar terhadap perusahaan.

Karyawan yang memiliki loyalitas rendah terhadap perusahaan dapat mengganggu kinerja perusahaan, perusahaan tidak dapat mencapai target yang diharapkan. Rendahnya loyalitas karyawan dapat berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan, tingkat absen yang tinggi, dan ketidak patuhan karyawan terhadap pimpinannya. Jika karyawan sudah tidak loyal terhadap perusahaan, karyawan tersebut tidak memiliki gairah untuk bekerja secara maksimal dan cenderung tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Rendahnya loyalitas dalam perusahaan dapat menimbulkan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan sehingga dapat merusak visi dan tujuan perusahaan.

Pada Tabel di bawah ini akan dijelaskan tentang tingkat absensi karyawan PT. Matahari Departemen Store Bangkalan Plaza Tahun 2016.

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Karyawan PT. Matahari Departemen Store Bangkalan Plaza Tahun 2016

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Total Hari Kerja	Hari Kerja Yang Hilang	Tingkat Absensi (%)
Januari	31	140	4340	44	1.01%
Februari	29	140	4060	47	1.16%
Maret	31	140	4340	53	1.22%
April	30	140	4200	47	1.12%
Mei	31	140	4340	51	1.18%
Juni	30	140	4200	43	1.02%
Juli	31	140	4340	45	1.04%
Agustus	31	140	4340	51	1.18%
September	30	140	4200	45	1.07%
Oktober	31	140	4340	50	1.15%
November	30	140	4200	65	1.55%
Desember	31	140	4340	47	1.08%
Total			51240	588	1.15%

Sumber : PT. Matahari Departemen Store Bangkalan Plaza Tahun 2016

Dari tabel 1.2 di atas data rata-rata tingkat absensi karyawan adalah 1, 15% dimana menurut Purwito (2010), bila tingkat absensi karyawan mencapai 2% ke atas bisa dikategorikan tinggi, melihat data diatas tingkat absensi

karyawan tidak tergolong tinggi, bisa disimpulkan karyawan cenderung betah di perusahaan.

Data tingkat absensi yang disajikan juga dapat menunjukkan kinerja pada karyawan dalam tahun 2016. Hal ini mengindikasikan karyawan yang tidak memanfaatkan waktu kerjanya untuk mengerjakan tugas dan kewajibannya di kantor. Keterangan mengenai tingginya jumlah ketidakhadiran para karyawan tersebut berarti mengurangi waktu kerja mereka untuk dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, peneliti mendapatkan bahwa karyawan merasa cukup dengan gaji pokok yang diterima, akan tetapi tidak merasa puas karena kinerja mereka selama ini kurang diperhatikan. Karyawan memiliki anggapan bahwa kinerja yang baik atau buruk tidak akan mempengaruhi mereka, karena umpan balik yang mereka terima nantinya tidak akan jauh berbeda antara karyawan yang berprestasi buruk maupun baik.

Dalam beberapa hal karyawan dianggap loyal apabila mengikuti perintah perusahaan seperti lembur dan bekerja di luar jam kerja. Hal tersebut menyebabkan karyawan bekerja secara maksimal dan dapat mengakibatkan karyawan loyal terhadap pekerjaannya. Ketidakloyalan karyawan timbul karena perusahaan tidak dapat menghargai karyawan dengan baik. Karyawan akan loyal jika perusahaannya memberikan kesempatan untuk belajar, kenyamanan dalam bekerja, pimpinan yang dapat memberikan motivasi dan pada saat yang sama memberikan jalur karir mapan. Maka dari itu perusahaan harus dapat mengambil hati karyawan agar nyaman terhadap pekerjaannya dan patuh terhadap peraturan yang berlaku.

Pada PT Matahari Departemen Store Bangkalan Plaza untuk meningkatkan kinerja karyawan sikap loyal yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaan berupa ketaatan terhadap peraturan yang dibuat perusahaan. Karyawan yang tidak memenuhi target penjualan akan menambah jam kerja agar target yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Selain itu dari sisi perusahaan sikap loyal yang ditunjukkan perusahaan terhadap karyawan berupa adanya meningkatnya gaji bagi karyawan yang kinerjanya baik, dan juga adanya peningkatan terhadap jabatan terhadap karyawan tersebut sesuai dengan pendidikan yang ditempuhnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, kemampuan kerja ini berhubungan dengan pengetahuan minat, bakat maupun pengalaman untuk dapat menyelesaikan tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakannya. Sedangkan menurut Ayu (2013), kemampuan kerja merupakan suatu keadaan tertentu yang terdapat dalam diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar apa yang dilakukan tersebut dapat berhasil dan berguna. Dimana karyawan dapat berkerja lebih baik dengan kemampuan yang dimiliki dan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakannya, kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan berbagai macam tugas dalam suatu pekerjaan.

Kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang memiliki ketrampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. kemampuan merupakan keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan baik fisik maupun mental, karyawan dalam

melakukan suatu pekerjaan harus mempunyai kemampuan agar dapat menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang di dudukinya, karena tidak semua karyawan memiliki kemampuan yang sama sehingga dalam penerapannya karyawan harus bekerja sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Karena karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan pencapaian kinerja yang tinggi pada perusahaan sebaliknya karyawan yang tidak memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja akan berdampak pada penurunan kinerja.

Menurut Mangkunegara (2005), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang tinggi sangat diharapkan bagi setiap organisasi karena kinerja merupakan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang diharapkan dengan kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang.

Pada Tabel di bawah ini akan dijelaskan tentang pencapaian target penjualan yang mengalami kenaikan dan penurunan jumlah penjualan karyawan PT. Matahari Departemen Store Bangkalan Plaza Periode November 2015 – Desember 2016.

**Table 1.2 Pencapaian Target Penjualan Karyawan PT. Matahari
Departemen Store Bangkalan Plaza Periode November 2015 – Desember
2016**

Bulan	Persentase Pencapaian Target Penjualan	Standar Pencapaian	Penjelasan
November	119.38%	100%	Lebih
Desember	121.54%	100%	Lebih
Januari	119.30%	100%	Lebih
Februari	118.22%	100%	Lebih
Maret	120.25%	100%	Lebih
April	118.47%	100%	Lebih
Mei	116.16%	100%	Lebih
Juni	113.92%	100%	Lebih
Juli	91.26%	100%	Kurang
Agustus	90.60%	100%	Kurang
September	87.38%	100%	Kurang
Oktober	75.37%	100%	Kurang
November	72.45%	100%	Kurang
Desember	70.22%	100%	Kurang

Sumber: Administrasi PT. Matahari Departemen Store Bangkalan Plaza Periode November 2015 – Desember 2016

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa kinerja PT. Matahari Departemen Store Bangkalan Plaza pada setahun belakangan tidak stabil. Hal ini bisa dilihat dari tabel di atas bahwa target penjualan mengalami penurunan secara terus-menerus mulai dari bulan Juli - Desember 2016. Hal ini tentu saja tidak sesuai dengan harapan perusahaan di antaranya pencapaian target penjualan yang mengalami kenaikan dan penurunan sehingga tidak selalu tercapai setiap periodenya. Sesuai dengan target yang telah ditentukan yaitu 100%.

Dari hasil pengamatan yang telah dilakukan, tidak tercapainya target penjualan yang dilakukan bisa diakibatkan karena menurunnya kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut antara lain yaitu kemampuan kerja karyawan dan juga loyalitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan yang ada pada perusahaan tersebut

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul **“Pengaruh Loyalitas dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Bangkalan Plaza”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis menggunakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Loyalitas berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Bangkalan Plaza?
2. Apakah kemampuan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Bangkalan Plaza?
3. Apakah Loyalitas dan kemampuan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Bangkalan Plaza?
4. Manakah yang berpengaruh dominan di antara Loyalitas dan kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Bangkalan Plaza?

1.3 Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Sebagai salah satu perwujudan Tri Dharma Perguruan Tinggi untuk memenuhi kewajiban menyelesaikan jenjang Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen pada Universitas Negeri Trunojoyo Madura.

b. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Bangkalan Plaza.

2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Bangkalan Plaza.
3. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas dan Kemampuan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Bangkalan Plaza.
4. Untuk mengetahui pengaruh dominan di antara loyalitas dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Bangkalan Plaza.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

a. Bagi PT. Matahari Department Store Bangkalan Plaza

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan berupa informasi untuk melakukan perbaikan setiap pemimpin berkaitan dengan penelitian tersebut yang akan menunjang pada keberhasilan individu dan bersama dalam menjalankan organisasi atau perusahaan.

b. Bagi Mahasiswa Peneliti

Bahwa hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang berbagai permasalahan yang berkaitan dengan manajemen, baik sumber daya manusianya maupun sistem yang diembankan instansi untuk mencapai bentuk pelayanan prima.

c. Bagi Universitas Negeri Trunojoyo Madura

Penelitian yang dilakukan mahasiswa merupakan salah satu bentuk kepedulian dan keikutsertaan untuk membantu instansi pemerintah maupun swasta dalam hal pelayanan publik agar mampu bersaing dalam era

globalisasi yang semakin kompetitif saat ini, sehingga dapat berkembang sejalan dengan paradigma baru yang digunakan masyarakat.

d. Bagi pihak-pihak lain yang terkait dengan dengan hasil penelitian

Bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan sumbangan pengetahuan yang akan datang bagi calon peneliti dan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan variabel yang berbeda.