

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada masa pandemi covid-19 yang di alami oleh seluruh dunia, sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Banyak perusahaan yang mengalami kerugian hingga mengakibatkan perusahaan tutup. Pandemi covid-19 sudah terjadi selama kurang lebih 2 tahun, dan sekarang penyebaran virus covid-19 sudah menurun dengan adanya vaksinasi yang diberikan, Menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2022). Hal tersebut menjadi pertanda baik, perusahaan-perusahaan yang mengalami kerugian akibat pandemi covid-19 mulai bangkit dari keterpurukan yang telah dialaminya.

Manajemen perusahaan harus bisa menyusun organisasi yang efektif dan efisien agar mampu mendorong kinerja perusahaan menjadi lebih baik. Dengan dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki motivasi kerja serta sikap yang loyal yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting di dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia adalah aset utama yang berpengaruh besar terhadap kemajuan perusahaan, Menurut Susan Eri (2019). Oleh karena itu, kekuatan perusahaan ditentukan oleh orang-orang yang mendukung perusahaan tersebut, baik pada tingkat top, middle maupun lower manajemen.

Untuk menciptakan kemajuan dalam perusahaan dapat dimulai dari para karyawan yang bekerja didalamnya. Apabila mereka bekerja dengan baik, maka akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Kerja karyawan yang baik dapat dilihat dari motivasi kerja yang mereka punya. Salah satu faktor yang perlu perusahaan perhatikan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja menurut Pinder (2013) yaitu ambisi atau kemauan yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang mampu memberikan mendorong untuk memulai suatu pekerjaan. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai hasil kerja yang tinggi pula.

Loyalitas kerja yang dimiliki karyawan perlu perusahaan perhatikan. Menurut Poewadaminta (2013) loyalitas dapat ditunjukkan dengan sikap setia, percaya dan juga pengabdian yang diberikan kepada seseorang atau perusahaan, dan disertai dengan tanggungjawab serta berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Loyalitas kerja yang dimiliki oleh para karyawan akan sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada perkembangan perusahaan.

Perkembangan perusahaan akan terwujud jika perusahaan memiliki karyawan yang kinerjanya tinggi, setiap perusahaan selalu berupaya untuk terus meningkatkan kinerja para karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya, Menurut Mangkunegara (2017:67). Seorang karyawan yang bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh akan menghasilkan kinerja yang tinggi

pula, dan hal tersebut akan berdampak pada pencapaian atau keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan dapat didorong dengan adanya motivasi kerja dan loyalitas kerja yang dimiliki setiap karyawan. Semakin baik motivasi kerja dan loyalitas kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja yang dihasilkan semakin baik pula.

Motivasi kerja dapat digunakan sebagai dorongan untuk meningkatkan kinerja. Tidak hanya motivasi kerja, menciptakan loyalitas kerja yang baik dalam diri karyawan dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan, oleh sebab itu Swalayan Yesmart berupaya untuk memperhatikan kinerja dari para karyawannya. Swalayan Yesmart merupakan salah satu swalayan yang berada di kecamatan Sutojayan. Swalayan Yesmart didirikan pada tahun 2008, swalayan ini menyediakan berbagai kebutuhan sehari-hari masyarakat seperti bahan makanan pokok, obat-obatan, alat tulis hingga kebutuhan rumah tangga lainnya. Swalayan Yesmart sekarang ini sudah memiliki 3 cabang yaitu Swalayan Yes Grosir Lodoyo yang dibuka pada tahun 2020, serta Swalayan Yes Grosir Tlogo dan Swalayan Yes Grosir Sambong yang dibuka pada tahun 2022. Swalayan Yesmart menjadi salah satu swalayan yang tetap beroperasi selama terjadi wabah pandemi covid-19, namun kinerja dari para karyawannya kurang maksimal. Kurangnya kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan masih adanya karyawan yang kurang bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya dan kurangnya kerjasama tim dalam bekerja. Hal menunjukkan bahwa masih kurangnya motivasi kerja dan loyalitas kerja dari karyawan Swalayan Yesmart. Dan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Priharti dan Nefridiany (2019) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja,

Loyalitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka”, bahwa motivasi kerja dan loyalitas kerja dari karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka juga mengalami penurunan sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja dari para karyawan. Tetapi ada perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Priharti dan Nefridiany dengan penelitian ini, yaitu penelitian ini dilakukan pada masa pandemi covid-19.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja dari para karyawan. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Swalayan Yesmart di Masa Pandemi Covid-19”**

B. Permasalahan

Swalayan Yesmart menjual berbagai kebutuhan sehari-hari masyarakat mulai dari kebutuhan pokok seperti makanan, minuman hingga kebutuhan lainnya. Swalayan Yesmart menjadi salah satu swalayan yang tetap beroperasi selama terjadi wabah pandemi covid-19. Namun terjadi penurunan dari kinerja karyawannya yaitu kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dilihat dari segi motivasi kerja masih terdapat karyawan yang kurang bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya, dapat dilihat dari kurangnya semangat dalam bekerja dan pernyataan dari beberapa karyawan bahwa perusahaan kurang memberikan motivasi kepada para karyawannya, seperti tidak adanya pemberian insentif kehadiran, insentif kedisiplinan kerja dan pemberian rasa aman dalam bekerja dimasa pandemi covid-19 seperti asuransi kesehatan. Dari segi loyalitas kerja, masih

kurangnya kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari segi kinerja, Hal tersebut menjadi berdampak pada hasil kinerja yang kurang maksimal karena tidak terselesaikan dengan tepat waktu.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bias digunakan sebagai dokumen ilmiah dan berguna sebagai pengembangan dari ilmu sumber daya manusia, terutama yang berhubungan dengan teori motivasi kerja, loyalitas kerja dan kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan penulis mengenai motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan

b. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesuma Negara (STIEKEN)

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk sumber informasi dan pengembangan dalam berbagai referensi penelitian terutama yang berhubungan dengan masalah motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi berupa informasi dan pengetahuan bagi pihak perusahaan mengenai permasalahan karyawan yang terjadi