

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap organisasi perusahaan di mana organisasi yang baik tercipta dari karyawan yang memiliki *Loyalitas*, *Attitude* dan *Motivasi* yang baik. Dari organisasi yang baik akan menciptakan kinerja yang baik juga yang tentu saja dapat berpengaruh terhadap perusahaan dan sebaliknya jika kinerja yang dihasilkan tidak baik atau negatif maka hasil kinerja juga akan buruk, maka dari itu dalam berorganisasi tak lepas dari sebuah masalah, contoh seperti ketika karyawan mengalami kesusahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, ekspektasi kepercayaan yang tidak sesuai dengan yang dilakukan karyawan, pikiran yang mengganggu aktivitas kerja karena ada masalah dari luar kantor yang terbawa dalam pekerjaan dan dihadapkan dengan klien yang ribet hal tersebut dapat berdampak bagi karyawan, maka dari itu bagaimana perusahaan dapat mengatasi hal tersebut di mana karyawan harus tetap loyalitas, memiliki *attitude* yang baik dan memiliki motivasi yang baik agar karyawan dapat bekerja dengan profesional. Dari permasalahan tersebut penulis memiliki tujuan yaitu adalah untuk mengetahui seberapa besar tingkat loyalitas, *attitude* dan motivasi kerja yang telah didapat karyawan dalam bekerja di PT Mega Sentausa. Dengan penulisan ini juga dapat membantu pembaca dalam mencari referensi mengenai loyalitas, *attitude* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mega Sentausa. Variabel tersebut tercipta karena dalam perusahaan lebih tepatnya di suatu pekerjaan tentu pasti memiliki loyalitas, *attitude* dan motivasi, dengan ketiga variabel tersebut saya ingin meneliti apakah di perusahaan yang saya teliti ini memiliki loyalitas, *attitude*, dan motivasi dalam organisasi di perusahaan PT Mega Sentausa.

Sifat sumber daya manusia dalam bekerja di sebuah organisasi tak lepas dari yang namanya loyalitas. Loyalitas merupakan sifat dan tindakan

karyawan yang bekerja tanpa paksaan, loyalitas tercipta karena ada rasa nyaman dalam bekerja, diberi kepercayaan, dan memiliki komitmen untuk setia terhadap perusahaan. Saydam (2015:6) menyatakan Loyalitas kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang dalam melaksanakan dan mengamalkan sesuatu dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, serta tindakan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai karyawan. Menurut penelitian terdahulu oleh Allen ayu dan Mohammad Igbal (2018) mengemukakan bahwa loyalitas karyawan akan lebih efektif apabila seorang manajer memiliki kualitas hubungan yang baik dengan karyawan, hubungan yang dekat antara manajer dengan karyawan dapat membantu karyawan termotivasi dalam bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, sehingga karyawan merasa royal terhadap perusahaan.

Dalam sumber daya manusia setiap orang memiliki sikap dalam diri sendiri. Sikap adalah perbuatan dan tindakan berdasarkan pendirian dan keyakinan dari dalam diri. Sikap yang sudah terbentuk lama dapat menentukan apakah seorang karyawan dapat masuk bekerja dalam perusahaan tersebut. Sikap sangat berpengaruh penting dalam diri karyawan, dengan sikap yang baik maka kinerja yang dilakukan juga akan baik dan sikap dapat berdampak bagi sekitarnya. Pengertian Sikap (*attitude*) merupakan persoalan yang krusial. Penelitian terdahulu menurut Ninin dan Pritania (2017) mengemukakan bahwa *attitude* mempengaruhi kinerja karyawan di mana karyawan memiliki sikap yang baik terhadap rekan kerja, atasan maupun bawahan akan menciptakan lingkungan yang nyaman dan hubungan yang baik di perusahaan, yang akan mempengaruhi dan berdampak kepada kinerja karyawan yang akan meningkat pula. Sikap yang ada dalam diri akan mempengaruhi kinerja, seperti tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, berkomunikasi dengan sesama karyawan, dan kepada orang lain. Dalam perusahaan sikap sudah jadi hal yang paling

penting dan utama yang harus dimiliki, dengan sikap yang baik, maka setiap pekerjaan akan berjalan dengan baik.

Dalam organisasi sering terjadi kurangnya semangat dalam bekerja, masalah yang terjadi di luar kerja yang terbawa dalam kerja, hal ini yang membuat turunnya kinerja karyawan dalam organisasi. Motivasi merupakan keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan guna mencapai tujuan. Penelitian terdahulu menurut Desak, I Wayan, Ni Nyoman (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting karena dengan tingginya motivasi yang dimiliki seseorang maka akan dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi, hal ini akan mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan. Motivasi menjadi salah satu cara untuk membangkitkan semangat dan menjadi salah satu hal yang sangat penting dan harus ditanam dalam diri karyawan, motivasi dapat menjadi obat yang manjur untuk karyawan dalam menghadapi berbagai masalah yang terjadi ketika bekerja, mempersatukan visi dan misi perusahaan dengan karyawan agar tujuan bersama antara perusahaan dengan karyawan berjalan dengan baik. Ketika motivasi itu sudah tertanam dalam diri karyawan, maka karyawan akan berusaha untuk mencapai keinginan yang diinginkan, hal ini sangat penting bagi perusahaan untuk dapat tahu apa yang jadi keinginan perusahaan agar karyawan dapat mencapai keinginannya dan perusahaan dapat menaikkan kualitas perusahaannya.

Organisasi tidak lepas dari kinerja karyawan, kinerja yang baik sangat berpengaruh terhadap organisasi dan berdampak terhadap perusahaan. Kinerja adalah tindakan dari hasil kerja karyawan. Kinerja terbentuk dari banyak hal salah satunya adalah loyalitas, *attitude* dan motivasi, dari ketiga variabel tersebut dapat menciptakan kinerja yang baik dan dapat berdampak kepada sesama rekan kerja, kepada senior, dan kepada klien dan orang lain. Sutrisno (2016:151) mengemukakan bahwa kinerja adalah sebagai hasil yang telah di capai seseorang dari kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja yang telah diselesaikan dengan

sebaik-baiknya. pengertian kinerja karyawan yaitu Kinerja karyawan tidak akan pernah lepas dari kehidupan kerja, di mana kinerja yang baik akan membantu perusahaan menjadi lebih baik, menopang sesama rekan kerja untuk lebih semangat bekerja, kinerja juga bisa menjadi penilaian diri sendiri mengenai tanggung jawab selama bekerja, menilai apakah bisa masuk dalam kerja *team*, penilaian tentang inisiatif kerja, kreativitas, dan masih banyak lagi. Penelitian terdahulu menurut Lydia dan Eddy (2017) mengemukakan bahwa pekerjaan akan berjalan dengan baik ketika perusahaan memberikan intensif untuk karyawan, dengan intensif akan membuat karyawan termotivasi dan lebih semangat untuk mengerjakan tugas yang diberikan.

PT Mega Sentausa adalah pusat pertokoan atau mal yang berada di Malang, di perusahaan ini banyak ruko yang bekerja sama dengan PT Mega Sentausa, dengan memberikan lahan untuk penjual berusaha, dalam perusahaan memiliki sumber daya manusia yang sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan, sumber daya dalam perusahaan ini memiliki 50 karyawan pekerja tetap yang akan menjadi tujuan penulis dalam menganalisis kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisis Loyalitas, *Attitude*, dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Sentausa”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah loyalitas dapat mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Apakah *attitude* dapat mempengaruhi kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui loyalitas mempengaruhi kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui *attitude* mempengaruhi kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui motivasi mempengaruhi kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemikiran tentang loyalitas, *attitude* dan motivasi terhadap kinerja karyawan agar lebih berkembang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan sebagai acuan dalam penambahan ilmu dalam bidang kinerja karyawan