

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lingkungan kerja masa kini semakin rumit dan penuh tantangan. Banyak individu merasa tertekan dan tidak puas dengan pekerjaan yang dijalani. Berbagai hal menjadi penyebabnya, seperti tuntutan pencapaian target, minimnya penghargaan atau apresiasi, serta terbatasnya peluang untuk berkembang dan memperbaiki jenjang karier. Meskipun demikian, ada satu hal yang mampu menjaga semangat seseorang dalam bekerja, yaitu motivasi kerja.

Seorang pemimpin tidak hanya perlu memiliki kemampuan untuk memimpin, tetapi juga harus mampu mendorong dan memotivasi setiap bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan arahan serta mencapai tujuan secara maksimal. Motivasi tersebut timbul dari bagaimana karyawan merespons berbagai kondisi kerja yang ada di lingkungan perusahaan.¹ Dalam menjalankan aktivitas operasional, setiap organisasi membutuhkan karyawan yang tidak hanya mampu bekerja dengan baik, tetapi juga memiliki rasa loyalitas yang kuat terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan menjadi faktor penting karena berkaitan langsung dengan stabilitas SDM,

¹ Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Evaluasi Kerja SDM*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2017).

efektivitas kerja, dan keberlanjutan organisasi.² Namun, loyalitas bukanlah sesuatu yang muncul dengan sendirinya. Salah satu faktor utama yang mendorong loyalitas yaitu motivasi kerja. Saat karyawan merasa dihargai, dihormati, dan difasilitasi oleh perusahaan, karyawan cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi.³

Motivasi kerja dapat tumbuh melalui berbagai aspek, mulai dari pemberian penghargaan, hubungan kerja yang harmonis, kesempatan pengembangan diri, kenyamanan lingkungan kerja, hingga perhatian perusahaan terhadap kebutuhan dasar karyawan.⁴ Perusahaan yang mampu memenuhi aspek-aspek tersebut cenderung memiliki karyawan yang merasa dihargai dan dibutuhkan, sehingga tercipta ikatan emosional yang membuat karyawan lebih bertahan lama. Sebaliknya ketika motivasi kerja tidak terpenuhi, karyawan merasa tidak diperhatikan dan tidak memiliki alasan kuat untuk bertahan.⁵ Melihat kondisi tersebut, penting untuk memahami bagaimana motivasi kerja berperan dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian mengenai hubungan keduanya diperlukan untuk memberikan gambaran yang jelas, sekaligus menjadi bahan perusahaan dalam mempertimbangkan perancangan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif serta efisien khususnya untuk di Toko Given Mart.

²Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2016).

³Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*. (New Jersey: Pearson, 2017).

⁴Maslow, Abraham. *Motivation and Personality*. (New York: Harper & Row, 1987).

⁵Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. *Organizational Behavior*. (New York: McGraw-Hill, 2013).

Berdasarkan observasi awal peneliti, Toko Given Mart merupakan sebuah minimarket yang menyediakan berbagai kebutuhan sehari-hari yang memiliki beberapa karyawan. Sesuai wawancara awal penulis menunjukkan menurunnya semangat kerja karena kurangnya dukungan motivasi sehingga menciptakan kejenuhan dalam menjalankan tugas yang berdampak muncul sikap kurang loyalitas atau kesetiaan dalam menjalankan pekerjaan dan mengakibatkan terjadinya keluar masuk karyawan dalam beberapa waktu terakhir ini, sehingga menyebabkan karyawan kurang maksimal dalam menuntaskan pekerjaannya sejalan dengan waktu yang telah ditargetkan.⁶

Dalam jurnal sebelumnya yang ditulis oleh Winarto yang berjudul “Analisis Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan”, penelitian menyimpulkan, motivasi mempunyai pengaruh kepada loyalitas karyawan.⁷ Hal tersebut sejalan dengan penelitian tentang motivasi oleh Nia Purbowari, dkk yang menyebutkan jika motivasi memiliki dampak yang positif serta signifikan ke loyalitas karyawan.⁸ Studi yang dilakukan oleh Andiwibowo mengungkapkan bahwa perusahaan memerlukan karyawan dengan loyalitas tinggi, karena karyawan yang loyal cenderung bisa bekerja sejalan

⁶Restu, Wawancara awal, (Rantelemo, 2025)

⁷Winarto, *Analisis Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*, (Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX, Vol. 3, No.2, 2020) 99

⁸Nia Purbowari, d.k.k, *Analisis Kualitas Kepemimpinan, Motivasi, dan Perkembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta*, (Jurnal edunomika, Vol. 4, No. 1, 2020) 331

dengan standar yang sudah dijadikan ketetapan.⁹ Berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya, Vivilia Aninditya menyatakan jika motivasi tidak mempunyai pengaruh parsial ke loyalitas kerja. Hal ini terjadi karena banyaknya karyawan yang alami kesusahan memotivasi diri mereka sendiri. Sementara itu, dalam penelitian ini akan dibahas bagaimana peran pemilik perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan guna meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Pada penelitian ini rumusan masalahnya yaitu Bagaimana motivasi kerja dalam meningkatkan loyalitas kinerja karyawan Given Mart di Rantelemono?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, yang merujuk pada latar belakang serta rumusan masalah, adalah untuk mengkaji peran motivasi kerja yang diberikan oleh owner dalam upaya meningkatkan loyalitas kinerja karyawan Given Mart di Rantelemono.

D. Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini yang ingin peneliti wujudkan menjadi manfaat penelitian diantaranya:

⁹Andiwibowo, A. S, *Kepemimpinan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan RSJ Menur Surabaya*, (Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 2, No. 1, 2012)

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat memberi masukan pada pengembangan ilmu pengetahuan, terlebih khusus dalam bidang pendidikan pada mata kuliah Manajemen Perilaku dalam Organisasi, serta dalam dunia kerja, terutama terkait dengan motivasi yang owner berikan demi menaikkan loyalitas kinerja dari para karyawan.
- b. Sebagai dasar untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut tentang motivasi yang owner berikan pada usaha untuk menaikkan loyalitas kinerja para karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bisa jadi bahan pertimbangan untuk karyawan Given Mart di Rantelemo untuk meningkatkan motivasi kerja demi memperkuat loyalitas kinerja mereka.

E. Sistematika Penulisan

Cakupan dari sistematika penulisan ini diantaranya yaitu:

BAB I yaitu pendahuluan yang mencakup latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II yaitu landasan teori yang mencakup Konsep Motivasi (pengertian motivasi, tujuan motivasi, jenis motivasi dan indikator motivasi

kerja), Konsep loyalitas (pengertian loyalitas, aspek loyalitas, faktor-faktor loyalitas dan indikator loyalitas).

BAB III yaitu metode penelitian yang mencakup jenis metode penelitian, waktu dan tempat penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, narasumber, teknik analisis data dan pengujian keabsahan data.