

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di dalam suatu organisasi dapat berkembang dan berkreasi bergantung pada inspirasi yang diberikan oleh organisasi tersebut. Kelimpahan SDM merupakan sumber daya yang harus dijaga dan diusahakan dalam organisasi secara tepat, berhasil dan mahir sehingga pelaksanaan pekerjaan yang paling ekstrim akan diakui dalam organisasi. Pekerja juga merupakan elemen penting karena mereka secara langsung dikaitkan dengan cara paling umum untuk melakukan berbagai latihan yang terjadi di dalam organisasi. Dengan cara ini, sangat penting untuk memiliki inspirasi kerja yang hebat dari bos kepada semua perwakilan dalam organisasi.

Inspirasi yang diberikan kepada setiap pekerja berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena perilaku pekerja dapat berpengaruh dalam menggerakkan tujuan dimana ada dorongan keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Inspirasi bisa bekerja pada penyajian perwakilan yang tersusun secara objektif dan memiliki tujuan kerja yang jelas, baik secara mandiri maupun dalam kumpul-kumpul dan hadiah yang pas. Keberhasilan suatu perkumpulan atau organisasi akan sangat dipengaruhi oleh hasil dari pameran kelompok minimal yang kuat yang memiliki koneksi yang nyaman dan juga inspirasi yang baik dari iklim dalam dan luar. Untuk membuat lingkungan seperti itu, diperlukan seorang perintis. Seorang pionir harus mengisolasi kewajibannya dan bekerja kepada semua perwakilan di unit kerjanya sesuai dengan rantai kepentingannya. Seorang pemimpin organisasi atau asosiasi harus memiliki pilihan untuk membuat lingkungan yang menarik, memberikan pertimbangan yang cukup, memberikan penghargaan atas pelaksanaan pekerjaan, membangun

korespondensi yang baik dengan semua perwakilan. Pada dasarnya, beberapa faktor mempengaruhi seorang pekerja dalam melakukan kewajibannya. Semakin tinggi inspirasi, semakin tinggi pula pameran yang representatif. Pernyataan ini selaras dengan yang diutarakan oleh Armstrong (2006) dimana keterkaitan antara inspirasi dan eksekusi positif karena perwakilan yang memiliki inspirasi tinggi juga akan melahirkan eksekusi elit.

Isu-isu yang umumnya terjadi dalam organisasi tidak jauh dari inspirasi kerja yang tampak dari pekerja saat melayani organisasi, baik di dalam maupun dari jarak jauh, dimana dampak dari inspirasi kerja yang tidak berdaya dapat menyebabkan eksekusi perwakilan yang tidak berdaya di tempat kerja, seperti yang diberikan oleh persiapan perwakilan. Sehingga harus ada peningkatan dalam kerangka kerja yang berbeda dalam organisasi yang kadang-kadang membutuhkan beberapa investasi, yang ditandai dengan bagian dari inspirasi kerja yang dirasakan oleh perwakilan untuk meningkatkan kinerja pekerja.

Setiap pekerja harus menanamkan nilai disiplin kerja dalam dirinya. Perhatian yang representatif diperlukan dengan menjalankan pedoman. Pedoman sangatlah krusial dalam memberi arahan serta nasihat bagi perwakilan dalam membuat permintaan besar di kantor. jelas, lugas dan berlaku untuk semua perwakilan. Mangkuprawira (2007:122) menjelaskan bahwa disiplin merupakan gagasan wakil yang sengaja tunduk pada standar dan pedoman hierarkis tertentu. Disiplin luar biasa memberi pengaruh presentasi pekerja dan otoritas publik, karena disiplin adalah jenis persiapan perwakilan dalam menjalankan undang-undang tidak resmi. Semakin fokus, semakin tinggi efisiensi kerja perwakilan dan pelaksanaan pemerintahan. Pelaksanaan sebagaimana dimaksud oleh Mangkuprawira (2007:153) adalah akibat dari suatu proses kerja tertentu secara teratur dan nyaman dari pekerja dan asosiasi yang bersangkutan. Selain itu, harus ada teladan dari seorang perintis, dengan alasan bahwa perintis

adalah contoh yang baik bagi bawahannya. Perintis harus memiliki pilihan untuk memindahkan dan mengarahkan pekerja karena perintis bertanggung jawab atas kemenangan dan kekecewaan yang representatif. Selain itu, disiplin sangat membantu dalam menginstruksikan pekerja untuk mengikuti pedoman.

Seperti yang ditunjukkan oleh Organ, OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) didefinisikan menjadi tingkah laku, keputusan dan dorongan tunggal yang tidak diidentifikasi dengan kerangka penghargaan yang tepat dari asosiasi tetapi secara keseluruhan kecukupan otoritas. Dalam ulasan ini, OCB didefinisikan sebagai perilaku yang bebas SPG (keputusan dan dorongan individu) di ritel Goliath dan Hypermart MTKA (*Modern Trade Key Account*) yang tidak diidentifikasi dengan kerangka hadiah tetapi dapat lebih mengembangkan kinerja organisasi baik secara langsung atau dengan implikasi. Penanda yang digunakan untuk mengukur perilaku OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dalam tinjauan ini adalah: Amal adalah perilaku untuk membantu kemudahan dalam bekerja yang berfokus pada kolaborator. Keramahan adalah perilaku pekerja untuk membantu mencegah masalah dengan rekan kerja. Sportmanship adalah ketangguhan dalam keadaan hebat atau canggung yang terjadi pada perwakilan yang terjadi di lingkungan kerja tanpa mengeluh. Cita-cita umum adalah perilaku pekerja yang perlu terlibat dan bertanggung jawab atas latihan otoritatif dan ketahanan asosiasi. Keberatan adalah demonstrasi melakukan hal-hal yang menguntungkan asosiasi melewati kebutuhan dasar yang diperlukan.

Sebagai organisasi yang memberikan administrasi perkantoran, Retail Monster dan Hypermart MTKA (*Modern Trade Key Account*) secara khusus terus berdedikasi untuk memusatkan perhatian pada kebutuhan pelanggan dan menciptakan SDM melalui siklus penilaian, pembelajaran penting, pelatihan yang berbeda, dan pengakuan sederhana. tempat kerja untuk klien pekerjanya.

Retail Monster dan Hypermart MTKA (*Modern Trade Key Account*) juga secara konsisten menyaring perwakilannya untuk terus mengembangkan kinerja pekerja di setiap pekerjaannya. Setiap hari, Retail Goliath dan Hypermart MTKA (*Modern Trade Key Account*) juga selalu memberikan pengarahan dan cara lain untuk berurusan dengan perwakilan agar dapat menyesuaikan diri dengan tempat kerja mereka masing-masing. Penyelenggara perwakilan ritel Monster dan Hypermart MTKA (*Modern Trade Key Account*) sangat percaya bahwa dengan memaksakan pedoman pada setiap organisasi sehingga pekerja dapat menyesuaikan diri dengan tempat kerja masing-masing, dan inspirasi akan membuat eksekusi perwakilan yang hebat. Di zaman modernisasi ini, latihan-latihan ini kadang-kadang selesai karena sebagian besar SDM telah digantikan dengan kerangka kerja mekanis dan program PC.

Karena itu, para ilmuwan tertarik untuk membedah “Dampak Inspirasi, Disiplin Kerja, Pemenuhan Pekerjaan dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) pada pameran SPG di ritel Monster dan MTKA Hypermart (*Modern Trade Key Account*) di Surabaya”. Eksekusi pekerja yang baik sangat berguna dan menentukan nasib dan koherensi organisasi, khususnya dalam organisasi administrasi perkantoran.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, rumusan masalah untuk studi ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, Kepuasan Kerja dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) berpengaruh secara simultan akan kinerja SPG di retail Giant dan Hypermart MTKA (*Modern Trade Key Account*) di Surabaya?

2. Apakah Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan akan kinerja SPG di retail Giant dan Hypermart MTKA (*Modern Trade Key Account*) di Surabaya?
3. Apakah Kedisiplinan Kerja mempunyai pengaruh signifikan akan kinerja SPG di retail Giant dan Hypermart MTKA (*Modern Trade Key Account*) di Surabaya?
4. Apakah Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh signifikan akan kinerja SPG di retail Giant dan Hypermart MTKA (*Modern Trade Key Account*) di Surabaya?
5. Apakah OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) mempunyai pengaruh signifikan akan kinerja SPG di retail Giant dan Hypermart MTKA (*Modern Trade Key Account*) di Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang dijabarkan sebelumnya, tujuan studi ini adalah:

1. Untuk mengetahui Motivasi Kerja berpengaruh signifikan akan kinerja SPG di retail Giant dan Hypermart MTKA (*Modern Trade Key Account*) di Surabaya.
2. Untuk mengetahui Kedisiplinan Kerja berpengaruh signifikan akan kinerja SPG di retail Giant dan Hypermart MTKA (*Modern Trade Key Account*) di Surabaya.
3. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan akan kinerja SPG di retail Giant dan Hypermart MTKA (*Modern Trade Key Account*) di Surabaya.
4. Untuk mengetahui OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) memiliki pengaruh signifikan akan kinerja SPG di retail Giant dan Hypermart MTKA (*Modern Trade Key Account*) di Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Pemeriksaan ini diandalkan untuk menjadi berharga dan membantu, termasuk yang menyertai:

1. Untuk spesialis

Memperoleh informasi dan pemahaman untuk pemeriksaan tambahan tentang sifat aplikasi SDM dan aplikasi untuk organisasi di area bantuan, khususnya ritel Goliath dan MTKA (Current Exchange Key Record) Hypermart di Surabaya

2. Untuk organisasi

Hasil review ini diharapkan dapat menjadi masukan sehingga dapat dipandang sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan organisasi dan menjalankan organisasi dengan tujuan untuk dikembangkan lebih lanjut dengan berfokus pada tempat kerja dan inspirasi kerja dalam menjalankan aplikasi di organisasi.

3. Untuk perguruan tinggi

Ujian ini diharapkan dapat menjadi bahan review dan menambah koleksi perpustakaan dengan tujuan memajukan koleksi informasi, khususnya di Perguruan Tinggi Mahardika Surabaya.