

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Gelombang globalisasi yang melanda hampir seluruh belahan bumi, memaksa semua organisasi / perusahaan untuk bekerja keras agar tidak tenggelam dalam arus globalisasi tersebut. Setiap organisasi / perusahaan berusaha untuk meningkatkan serta memperbaiki setiap sumber daya yang dimilikinya agar mampu berdaya guna serta berhasil guna agar mampu menghasilkan produk yang bisa diterima oleh pasar. Salah satu sumber daya suatu organisasi / perusahaan yang paling penting adalah sumber daya manusia, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan satu - satunya sumber yang mampu mengelola sumber daya lainnya. Oleh sebab itu karyawan dalam suatu organisasi / perusahaan harus diberi suatu motivasi yang tinggi sehingga mampu meningkatkan kinerjanya sehingga terciptanya loyalitas terhadap tempat kerjanya tersebut. Perusahaan dalam hal ini pimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam mengelola perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya baik secara skala regional, nasional maupun internasional. Peran serta pimpinan serta bawahan dalam memajukan perusahaan sangatlah mungkin untuk merealisasikan semua tujuan perusahaan.

Pada awalnya motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhannya, apabila kebutuhannya sudah terpenuhi maka motivasinya akan menurun juga (Wibowo, 2017 ; 321). Kemudian berkembang pemikirannya bahwa motivasi diperlukan untuk mencapai tujuannya. Apabila motivasi tersebut untuk memenuhi

kebutuhan manusia maka tujuan bisa menjadi kepentingan manusia itu sendiri dan organisasi / perusahaan. Dengan demikian ada kepentingan bersama antara kepentingan manusia sebagai karyawan dengan organisasi / perusahaan. Disisi lain karyawan bekerja mendapatkan kompensasi untuk memenuhi kebutuhan dan disisi lain dalam prakteknya juga ingin mendapatkan / meningkatkan kinerjanya. Sedangkan kinerja organisasi / perusahaan diwujudkan oleh kumpulan dari kinerja semua karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam menginspirasi karyawan bekerja sebagai individu maupun sebagai kelompok untuk menghasilkan kinerja yang terbaik maka perlu suatu kekuatan motivasi pada diri karyawan tersebut.

Salah satu tujuan perusahaan / organisasi adalah meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan akan berdampak positif pada kinerja perusahaan / organisasi. Dalam meningkatkan kinerja peran serta pimpinan dan bawahan mempunyai andil yang penting, dengan kerja sama serta saling pengertian yang baik maka lambat laun akan terwujud tujuan perusahaan / organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998 ; 15 yang dikutip oleh Wibowo, 2017 ; 7).

Menurut Hasibuan (2012), kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Dengan kesetiaan yang tinggi maka karyawan tidak akan tergoda untuk pindah pekerjaan ke perusahaan lain walaupun diiming – imingi kesejahteraan yang cukup menjanjikan. Dengan kesetiaan yang dimiliki karyawan maka akan menimbulkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Berbagai macam penyebab karyawan

mempunyai loyalitas terhadap perusahaan, misalnya dengan semangat yang timbul dalam diri karyawan itu sendiri, kompensasi yang diterimanya, kinerja yang telah dicapainya dan sebagainya. Loyalitas karyawan sangat membantu perusahaan dalam melakukan persaingan usaha.

Dari penjelasan diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Infion Di Pandaan”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang ingin diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Infion di Pandaan ?
- 2) Apakah loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Infion di Pandaan ?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Infion di Pandaan ?
- 4) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Infion di Pandaan melalui loyalitas karyawan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian menegaskan hal – hal yang ingin diteliti dalam penelitian ini, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk menguji dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Infion di Pandaan.

- 2) Untuk menguji dan menganalisis loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Infion di Pandaan.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Infion di Pandaan.
- 4) Untuk menguji dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Infion di Pandaan melalui loyalitas karyawan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan bagi pihak – pihak sebagai berikut :

a) Aspek akademis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi perguruan tinggi (mahasiswa, dosen dan kepentingan kepastakaan).

b) Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi semua orang yang membutuhkan ilmu dibidang sejenis dan bagi peneliti selanjutnya.

c) Aspek praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberi masukan bagi PT. Infion dalam rangka meningkatkan loyalitas kerja karyawannya.