

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan perusahaan ritail di Indonesia sangat begitu pesat. Persaingan antar perusahaan begitu sangat terasa, membuat tiap perusahaan ritail merencanakan berbagai rancangan guna mampu bersaing dan tidak tenggelam oleh pesaing-pesaing lama maupun pesaing baru. Seperti halnya memberikan pelayanan terbaik, memberi kenyamanan pada konsumen, mudah dijangkau oleh masyarakat, harga bersaing, dan tentunya barang yang tersedia sangat komplit sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Dengan begitu pelanggan/konsumen loyal tidak akan berpindah ke tempat lain. Informasi tentang tersedianya produk yang dibutuhkan konsumen sangat berpengaruh dengan kesetiaan/loyalitas konsumen (Oliver, 1999).

Dalam penyediaan barang pada perusahaan ritail seperti perusahaan Indomaret begitu sangat penting karena sudah banyak konsumen yang percaya dan loyal terhadap perusahaan ritail tersebut. Demi menjaga kepercayaan dan kelayakitan konsumen dalam penyediaan barang yang komplit, maka perusahaan berfikir keras guna mencukupi persediaan barang-barang kebutuhan masyarakat. Indomaret mempunyai gudang induk dimana para suplier menyetok secara jumlah besar ke gudang tersebut yang nantinya dari gudang induk akan disebar ke berbagai gerai toko Indomaret.

Perlu kerja keras bagi gudang induk sekelas indomaret guna memenuhi semua gerai-gerai tokonya. Maka Indomaret yang dinaungi oleh PT.IDOMARCOPRISMATAMA membuat berbagai rancangan agar semua toko terpenuhi kebutuhan barang-barang yang dibutuhkan dan persediaan toko tercukupi semua. Maka perusahaan perlu mengelola sumber daya manusianya agar mampu menjalankan pergerakan perusahaan.

Perusahaan mempunyai Sumber Daya Manusia yang perlu diperhatikan dalam kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Demi pencapaian tujuan tersebut perlu adanya target-target perusahaan yang harus dipenuhi. Tentunya untuk memenuhi target-target perusahaan, perlu Sumber Daya Manusia yang mumpuni dan mempunyai konsistensi terhadap pekerjaannya. Bukan hanya itu, perusahaan juga harus memperhatikan karyawan dalam berbagai faktor guna mendapatkan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Melihat kondisi perusahaan yang mempunyai target yang begitu besar dan keterbatasan perusahaan dalam menyediakan sumber daya manusia dan fasilitas kerja, maka dibutuhkanlah loyalitas kerja karyawan untuk tercapainya dan memenuhi target perusahaan tersebut. Poerwopoespito (2005), menjelaskan bahwa sikap paling utama yang harus dimiliki oleh karyawan sebagai salah satu bagian dari perusahaan adalah sikap loyal. Sikap loyal ini dapat dilihat dari adanya suasana yang begitu menyenangkan dan begitu mendukung didalam tempat kerja, menjaga nama baik perusahaan dan adanya kesediaan/kemauan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Untuk mendapatkan loyalitas kerja pada karyawan, maka perlu diperhatikan kepuasan kerja karyawan agar mereka mampu melaksanakan tugas-tugas diluar ekspektasi perusahaan dan mencapai target perusahaan. Kepuasan kerja dapat dicapai dengan beberapa variabel yaitu dengan memenuhi dan memberikan insentif pada karyawan untuk memberi penghargaan karyawan, dan juga mendapatkan pemimpin yang mampu menuntun, mengarahkan, memotivasi, dan memberi kebijakan serta perhatian bagi karyawan.

PT.Indomarco Prismaatama cabang Semarang mempunyai gerai toko sampai 700 dari area pengiriman gudang cabang Semarang, dan setiap hari harus target dapat terkirim keseluruh toko. Dari sejumlah toko yang harus dikirim dapat dijadikan menjadi rata-rata 150 paket pengiriman. Sedangkan jumlah mobil box yang aktif dan karyawan yang aktif tiap harinya adalah rata-rata 70 mobil dan driver. Dalam pengiriman wajib driver, driver wajib

mengirim 2 paket pengiriman, sehingga setiap harinya perusahaan hanya mampu mengirim 140 paket pengiriman, dan sisanya akan dikirim driver yang bersedia mengirim sisa paket pengiriman. Maka perusahaan membutuhkan driver yang mempunyai loyalitas tinggi terhadap perusahaan untuk mengirim sisa paket pengiriman guna tercapainya target perusahaan. Tetapi dalam kondisi lapangan ternyata banyak driver yang tidak mempunyai kelayakitan terhadap perusahaan, dikarenakan mereka sudah merasa menjalankan kewajiban mereka untuk mengirim 2 kali paket pengiriman, sehingga perusahaan jarang mencapai targetnya.

Menurut Djamroni (2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pemberian insentif terhadap kepuasan kerja guru. Jika pemberian insentif naik berpengaruh pada naiknya kepuasan kerja guru. Kedua, terdapat pengaruh positif profesionalisme guru terhadap kepuasan kerja guru. Jika profesionalisme guru naik berpengaruh pada naiknya kepuasan kerja guru. Ketiga, terdapat pengaruh positif pemberian insentif terhadap profesionalisme guru. Jika pemberian insentif naik berpengaruh pada naiknya profesionalitas guru. Hasil penelitian diharapkan berguna untuk meningkatkan kepuasan kerja guru melalui pemberian insentif yang disertai profesionalisme guru.

Menurut hasil penelitian Sinurat (2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Himawan Putra Medan. Dengan begitu, secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Himawan Putra Medan.

Menurut Sinurat (2017) insentif berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas, sedangkan menurut Djamroni (2016) insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2016) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja sedangkan

Dari uraian latar belakang tersebut maka peneliti akan meneliti “MODEL PENINGKATAN LOYALITAS KERJA MELALUI INSENTIF, GAYA KEPEMIMPINAN

DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DRIVER PT.INDOMARCO PRISMATAMA CABANG SEMARANG”

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh langsung insentif terhadap loyalitas kerja pada driver PT.INDOMARCO PRISMATAMA CABANG SEMARANG?
2. Bagaimana pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja pada driver PT.INDOMARCO PRISMATAMA CABANG SEMARANG?
3. Bagaimana pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap loyalitas kerja driver PT.INDOMARCO PRISMATAMA CABANG SEMARANG?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja driver PT.INDOMARCO PRISMATAMA CABANG SEMARANG?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja driver PT.INDOMARCO PRISMATAMA CABANG SEMARANG?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh langsung insentif terhadap loyalitas kerja pada driver PT.INDOMARCO PRISMATAMA CABANG SEMARANG?
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja pada driver PT.INDOMARCO PRISMATAMA CABANG SEMARANG?

3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap loyalitas kerja driver PT.INDOMARCO PRISMATAMA CABANG SEMARANG?
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja driver PT.INDOMARCO PRISMATAMA CABANG SEMARANG?
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja driver PT.INDOMARCO PRISMATAMA CABANG SEMARANG?

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Proses dan hasil penelitian ini bagi penulis diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dengan melihat, mengamati, menganalisis serta menerapkan berbagai ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dalam berbagai kegiatan perkuliahan.

2. Bagi PT.INDOMARCO PRISMATAMA

Untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi pemimpin dan organisasi/perusahaan dalam pengambilan kebijaksanaan yang berkaitan dengan usaha peningkatan loyalitas kerja karyawan khususnya dalam hal Fasilitas kerja, Insentif driver, pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan akan melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.