

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Bisnis retail merupakan bisnis yang bertahan dalam dunia perdagangan. Masyarakat saat ini beralih dari belanja ke pasar tradisional ke pasar modern yang dianggap lebih efisien. Tidak hanya di kota-kota besar, tetapi juga di kota-kota kecil seperti Kabupaten Ponorogo, bisnis ini dapat berkembang dengan pesat. Oleh karena itu, setiap perusahaan dituntut untuk mengantisipasi persaingan dan berupaya untuk selalu meningkatkan atau mengoptimalkan sumber daya yang ada di perusahaan. Hal ini bertujuan untuk memaksimalkan kinerja perusahaan dengan cara mengelola seluruh sumber daya perusahaan dengan tepat

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan haruslah memiliki komitmen organisasi dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, komitmen dapat diartikan sebagai keterikatan untuk melakukan sesuatu. Menurut Luthans (2016), komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen dalam organisasi bisa diartikan sebagai sikap atau perilaku yang ditampilkan seseorang terhadap organisasi dengan membuktikan loyalitas untuk mencapai visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi tersebut terbentuk karena adanya kepercayaan satu sama lain, kedekatan emosi, dan keselarasan harapan antara anggota dengan organisasi. Oleh karena itu, semakin tinggi nilai komitmen dari setiap individu, semakin baik pula pencapaian organisasi tersebut.

Agar suatu perusahaan (organisasi) dapat berjalan sesuai dengan harapan, diperlukan komitmen dari masing-masing karyawan yang terlibat. Tanpa adanya

komitmen, jalannya organisasi akan timpang sehingga kesulitan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Tinggi rendahnya potensi dan kontribusi yang diberikan oleh karyawan sangat ditentukan oleh komitmen karyawan tersebut terhadap perusahaan, dan hal ini akan menentukan sukses atau tidaknya perusahaan ke depan. Komitmen organisasi merupakan identifikasi rasa, keterlibatan yang ditampakkan oleh karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya yang ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan sebuah organisasi demi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan, semangat kerja yang maksimal serta memiliki suatu kepercayaan pada nilai-nilai perusahaan sehingga mereka berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kemajuan di bidang ekonomi pada saat ini banyak membawa perkembangan pesat dalam bidang usaha, sehingga banyak berkembang di bidang usaha yang bermunculan khususnya di bidang perdagangan eceran (retail) yang berbentuk toko, minimarket, departemen store (toserba), pasar swalayan, dan lain-lain. Hal ini terlihat dengan semakin banyaknya perusahaan ritel bermunculan untuk menarik perhatian konsumen, dengan harapan dapat menjadi *market leader*, sehingga membuat industri ritel ini semakin kompetitif. Dengan adanya era perdagangan bebas, maka strategi, taktik, dan rencana pemasaran yang diterapkan harus ditingkatkan untuk menjaga keseimbangan dengan negara-negara yang lebih maju.

Indomaret merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas outlet (toko) kurang lebih 200 m². Cikal bakal pembukaan Indomaret di Kalimantan dan toko pertama dibuka di Ancol, Jakarta Utara dan dikelola oleh manajemen PT. Indomarc Prismatama. Perkembangan usaha Indomaret yang luar biasa pesat diawali pada tahun 2013, dimana PT Indomarc

Prismatama (Indomaret) diakuisisi oleh PT Dyviacom Intrabumi Tbk (DNET) bersamaan dengan diakuisisinya dua perusahaan yang juga sama-sama bergerak di bidang industry retail, yakni: PT Nippon Indosari Corpindo Tbk. (Sari Roti) dan PT Fastfood Indonesia Tbk. (KFC). Kemudian DNET merubah nama menjadi PT Indoritel Makmur Internasional Tbk dan menjadi pemegang saham dari ketiga perusahaan tersebut atau menjadi induk perusahaan. Status kepemilikan saham DNET masing-masing di Indomaret 40%, Sari Roti 31,5% dan di KFC 35,8%. Di Indomaret dan Sari Roti, DNET merupakan pemegang saham paling banyak.

Di Indonesia bisnis ini terus berkembang seiring dengan peningkatan kebutuhan dan jumlah penduduk yang terus meningkat. Salah satu bisnis ritel yang melayani kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari adalah minimarket. Indomaret yang tetap konsisten berkecimpung di bidang minimarket (lokal) dikelola secara profesional dan dipersiapkan memasuki era globalisasi.

Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang dilakukan peneliti bahwa terdapat fenomena perkembangan supermarket yang berkembang pesat di ponorogo misalnya ada alfamart dan alfamidi terutama indomaret. Selain itu beberapa karyawan yang tidak setia terhadap profesinya, hal ini ditunjukkan oleh adanya karyawan yang mengutamakan pekerjaan lain dibandingkan profesinya sebagai karyawan Indomaret, masih ditemukan karyawan yang tidak setia terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan masih adanya karyawan yang tidak terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh Indomaret.

Salah satu penyebab rendahnya komitmen kerja adalah motivasi kerja. Motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kekuatan. Motivasi berarti dorongan atau daya penggerak yang

hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau para pengikut (Triguna, 2016). Siagian (2019), menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Apabila seorang karyawan mempunyai motivasi kerja tinggi maka komitmen kerjanya juga semakin baik (Rahayu, 2019).

Selain motivasi kerja, komitmen kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi perilaku dalam memimpin karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan dari organisasi (Zahriyah, 2015). Menurut Rahayu (2019), budaya organisasi mampu mempengaruhi komitmen organisasi. Puspasari (2014), juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan manajer dan bagian personalia Indomaret Cabang Ponorogo Kota, diperoleh informasi bahwa komitmen karyawan masih rendah. Hal ini dapat dilihat bahwa masih terdapat karyawan yang bekerja kurang optimal sehingga tidak dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya. Sehingga apa yang sudah dikerjakannya belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Yusuf (2017), mengatakan komitmen karyawan menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini, sebab dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara

keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, sebagai instrumen untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, cara mengalokasikan sumber daya organisasi, dan sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal. Hal yang paling mendasar dari budaya organisasi adalah sebagai sistem kontrol sosial bagi anggota organisasi untuk mengendalikan perilaku yang diharapkan agar sesuai dengan tujuan organisasi (Moehariono (2012).

Tingkat budaya organisasi yang ada di Indomaret Cabang Ponorogo Kota masih dikatakan rendah karena masih ada tata tertib yang menjadi budaya dalam perusahaan belum berjalan dengan baik dan masih banyak karyawan yang melanggarnya. Hal ini menunjukkan bahwa budaya yang ada dalam organisasi tersebut belum berjalan dengan baik. Budaya organisasi yang baik akan dapat meningkatkan terhadap komitmen kerja karyawan (Rahayu, 2019). Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dianut oleh anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi cara mereka dalam bekerja, berperilaku dan beraktivitas. Hal ini mendorong timbulnya itikad baik atau komitmen karyawan terhadap organisasi yang menaunginya. Kualitas budaya organisasi akan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang ada dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Selain faktor motivasi kerja dan budaya organisasi, faktor yang tidak kalah penting dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan respon *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Wibowo, 2017). Kepuasan kerja akan mempengaruhi

produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Oleh karena itu, manajer perlu memahami apa yang harus dipahami untuk meningkatkan kepuasan kerja. Manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan tujuan untuk menimbulkan komitmen yang tinggi, karena kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan (Toqwy dan Edward, 2021). Komitmen kerja yang tinggi dapat mewujudkan tingkat produktivitas kerja karyawan lebih tinggi. Pratama dan Septiani (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan.

Pemilihan Indomaret Cabang Ponorogo Kota sebagai obyek penelitian, dikarenakan Indomaret yang ada di Cabang Ponorogo Kota karyawannya mempunyai motivasi yang tinggi. Indomaret juga merupakan replika untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja. Tentu bukan hal yang mudah bagi perusahaan mempertahankan komitmen karyawan tersebut. Selain itu ada hal yang menarik di Indomaret, yaitu adanya toko yang buka 24 jam 15 jam Indomaret yang buka 24 jam cenderung memiliki produk yang lebih lengkap misalnya buah-buahan dan frozen food sedangkan yang buka hanya 15 jam cenderung tidak menyediakan produk tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Di Indomaret Cabang Ponorogo Kota”.

1.2. Perumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja di Indomaret Cabang Ponorogo Kota?.
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen kerja di Indomaret Cabang Ponorogo Kota?.

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja di Indomaret Cabang Ponorogo Kota?.
4. Apakah motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen kerja di Indomaret Cabang Ponorogo Kota?.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja terhadap komitmen kerja di Indomaret Cabang Ponorogo Kota.
- b. Untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi terhadap komitmen kerja di Indomaret Cabang Ponorogo Kota.
- c. Untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja terhadap komitmen kerja di Indomaret Cabang Ponorogo Kota.
- d. Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen kerja di Indomaret Cabang Ponorogo Kota.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi dan bahan rujukan bagi semua pihak terkait apabila melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia khususnya terkait dengan komitmen kerja.

b. Manfaat praktis

1) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan guna meningkatkan komitmen kerja karyawan di Indomaret Cabang Ponorogo Kota.

2) Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana untuk melatih kemampuan berpikir ilmiah mahasiswa, sekaligus sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang diterima di bangku kuliah khususnya matakuliah Manajemen Sumber Data Manusia (MSDM) dan kemudian diaktualisasikan dalam kegiatan di lapangan termasuk dalam penelitian dan penyusunan laporan penelitian.

3) Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan referensi kepustakaan dan sebagai literatur terutama dalam pembahasan tentang pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja

