

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Retester adalah perusahaan yang bergerak di bidang retest, repair dan repaint tabung LPG baik itu 3kg 12kg dan sebagainya berdirinya perusahaan ini bertujuan untuk mencegah beredarnya tabung gas yang tidak layak edar dimasyarakat. Sebagai salah satu penyedia layanan masyarakat yang bekerja sama dengan Pertamina Retester perlu memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berkopoten dibidangnya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dan faktor yang berperan penting bagi perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan, oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, namun perusahaan sering dihadapkan dengan masalah rendahnya loyalitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, gaji dan pengembangan karir.

Alex S. Nitisemito (2014) mengatakan bahwa loyalitas adalah kesetiaan terhadap perusahaan tempat bekerja, seringkali dipakai syarat untuk promosi. Sedangkan menurut pendapat Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Pengaruh loyalitas karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, menurut Sedarmayati (2011) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Adanya loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh hal lainnya yaitu kompensasi. Menurut Husein Umar (2007) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011) pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Pengaruh lain dari loyalitas karyawan adalah pengembangan karir, pengertian pengembangan karir menurut Mondy (2010) adalah pendekatan formal yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan.

Beberapa saat yang lalu penulis berkesempatan melakukan observasi di salah satu perusahaan retester PT Mustika Energi Pratama yang dipimpin oleh bapak Seno Ratmoko, beliau menjabat sebagai manajer sejak 2012. Kepada penulis beliau berkata “loyalitas karyawan masih kurang kalau di presentasikan hanya sekitar 70% dari standart yang diharapkan perusahaan, manajemen juga tidak bisa mengjudge bagian mana yang memiliki loyalitas paling rendah karena dalam operasional perusahaan menerapkan sistem rolling tiap bagian, selain itu kesadaran kerjanya juga belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan”. Di tempat dan waktu yang

berbeda penulis juga mewawancarain salah satu karyawan PT Mustika Energi Pratama bernama Budiyanto dari hasil wawancara tersebut budiyanto berkata “kerja disini ya begini-begini saja untuk kenaikan jenjang karir tidak terlalu berharap, yang saya harapkan cuma adanya tambahan tunjangan uang transport soalnya sudah beberapa kali kita (karyawan) mengajukan permohonan tunjangan belum di acc dari perusahaan sampai sekarang”.

Hasil wawancara diatas penulis menyimpulkan bahwa menurut pernyataan bapak Seno ratmoko rendahnya loyalitas karyawan karena kurangnya kesadaran kerja, sedangkan menurut pernyataan budiyanto rendahnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan perusahaan karena belum terealisasi permintaannya permintaan karyawan untuk tunjangan transport dan belum adanya jenjang karir yang menyebabkan rendahnya loyalitas karyawan Berdasarkan paparan penelitian di atas peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut dalam judul penelitian “ANALISIS LOYALITAS KARYAWAN : KAJIAN HIPOTESIS LOYALITAS KARYAWAN UNTUK MENCAPI TUJUAN PERUSAHAAN DI PT MUSTIKA ENERGI PRATAMA”

1.2. Rumusan Masalah

Dari batasan masalah diatas, maka penulis merumuskan sebagai berikut :

- 1.2.1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan ?
- 1.2.2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan ?
- 1.2.3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan ?

1.3. Batasan Masalah

Adapun yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1.3.1. Penelitian ini terbatas pada karyawan PT Mustika Energi Pratama.
- 1.3.2. Variabel pengujian terbatas terhadap lingkungan kerja, kompensasi, pengembangan karir dan loyalitas karyawan.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan.
- 1.4.3. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

- 1.5.1 Manfaat untuk perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi pemikiran bagi PT Mustika Energi Pratama untuk menganalisa kembali atau memberikan perbaikan dan pembaharuan mengenai lingkungan kerja, kompensasi dan pengembangan karir karyawan.

1.5.2. Manfaat untuk Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan motivasi bagi penulis apabila suatu saat berada atau bekerja di suatu perusahaan, maka bisa menjadikan pedoman dan dasar dalam memberikan prestasi dan mengantisipasi kesalahan yang timbul dalam kerja.

1.5.3. Manfaat untuk pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan wawasan bagi pembaca dan dapat dijadikan acuan ataupun pedoman untuk membuat suatu penelitian.