

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan industri dan bisnis pada era globalisasi semakin pesat akhir-akhir ini, membawa dampak persaingan di dunia usaha yang juga semakin ketat. Untuk tetap bertahan dalam kondisi seperti ini, setiap perusahaan harus memiliki keunggulan-keunggulan kompetitif, respon yang cepat dan tanggap agar dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sejenis. Keunggulan-keunggulan kompetitif ini dapat diperoleh dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, dalam hal ini adalah karyawan yang memiliki loyalitas dan kesungguhan dalam bekerja.

Namun, dibalik pertumbuhan industri dan bisnis yang kuat di Indonesia, rupanya loyalitas dan kesungguhan dalam bekerja yang dimiliki oleh karyawan di Indonesia masih sangat rendah.

Menurut survei yang dilakukan Towers Watson. Perusahaan konsultan di bidang tenaga kerja ini merilis survey terbarunya mengenai *Global Workforce Study 2012* yang mengikut sertakan 29 negara termasuk Indonesia dengan total responden sebanyak 32.000 karyawan. Khusus untuk Indonesia ditemukan bahwa sekitar dua pertiga karyawan di Indonesia tidak memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaanya. Bahkan survey itu juga menyebutkan bahwa sekitar 27% dari karyawan saat ini telah merencanakan

untuk pindah dalam dua tahun kedepan. Tak hanya itu, 42% dari total responden di Indonesia yaitu sebanyak 1.005 karyawan, menyatakan bahwa mereka harus meninggalkan perusahaannya untuk meningkatkan karirnya di masa depan. Sedangkan karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaannya dimana ia bekerja saat ini jumlahnya hanya sekitar 36%.<sup>1</sup>

Pada kenyataannya loyalitas pada karyawan di Indonesia memang sangat rendah, padahal hal tersebut sangat berpengaruh pada tercapainya tujuan perusahaan. Rendahnya loyalitas yang dimiliki karyawan akan menimbulkan sikap atau perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan, seperti tidak adanya semangat kerja karyawan, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, prestasi kerja menurun, bahkan bisa menimbulkan pemogokan kerja.

Fenomena rendahnya loyalitas pada karyawan juga dirasakan oleh PT. PIP VALCON yang beralamat di Jalan Raya Mangga Dua, Grand Boutique Centre Blok B No. 50 Ancol, Jakarta Utara. PT. PIP VALCON merupakan salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia sebagai *leading supplier* bahan seperti pipa, fittings, valves, flange, dan baja *contstruction* yang sedang berkembang.

Berdasarkan survei dan kenyataan yang terjadi di tempat penelitian yaitu PT. PIP VALCON, peneliti menemukan fenomena yang menyangkut loyalitas

---

<sup>1</sup>Gani Kurniawan, *Loyalitas Karyawan di Indonesia Sangat Rendah*, Tribun Bisnis, (<http://www.m.tribunnews.com/bisnis/2012/09/18/loyalitas-karyawan-di-indonesiasangatrendah?page=2>), diakses pada tanggal 27 Februari 2016

pada karyawan. Diantaranya adalah tingkat *turnover* yang tinggi. Hal itu dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

**Tabel I.1**  
**Data Turnover Karyawan PT. PIP VALCON 2013-2015**

Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan	Persentase
2013	10	19	140	6,23%
2014	7	17	130	7,41%
2015	9	22	117	10,53%

Sumber: Data Internal PT.PIP VALCON

Dari data turnover yang terdapat pada gambar I.1 dapat dihitung persentase tingkat *turnover* karyawan PT. PIP VALCON dengan menggunakan rumus LTO ( *Labour Turnover* ). Rumus perhitungan untuk mengetahui besarnya *turnover* yakni sebagai berikut :

$$Turnover = \frac{\sum (\text{yang keluar} - \text{yang diterima})}{\frac{1}{2} \sum (\text{Karyawan awal} + \text{Karyawan Akhir})} \times 100$$

Berdasarkan perhitungan LTO ( *Labour Turnover* ), presentase tingkat *turnover* karyawan PT. PIP VALCON mengalami kenaikan setiap tahunnya dan mengalami fluktuasi yang cukup tinggi pada tahun 2015 dibandingkan dengan tahun 2014 yang mencapai 7,41%. Persentase *turnover* pada tahun 2015 mengalami kenaikan sebesar 3.12% menjadi 10,53%. Tingkat *turnover*

<sup>2</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009 ), h. 52

karyawan pada tahun 2015 melebihi standar yang ditolerir yaitu sebesar 10% per tahun. *Turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti meningkatnya biaya-biaya sumber daya manusia, yaitu biaya perekrutan dan biaya pelatihan karyawan baru.

Berdasarkan data dari tingkat *turnover* diatas terungkap bahwa tingkat *turnover* di PT. PIP VALCON mengalami kenaikan, maka dapat diindikasikan telah terjadi masalah rendahnya loyalitas pada karyawan. Rendahnya loyalitas dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan, penghargaan untuk karyawan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Faktor yang mempengaruhi loyalitas pada karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat dalam bekerja. Tak dapat dipungkiri, pimpinan yang peduli dan mau membantu akan membuat karyawan merasa betah di dalam perusahaan, namun sebaliknya jika pimpinan tidak peduli, akan membuat karyawan hengkang dari perusahaan. Selain itu, kebutuhan karyawan tidak selamanya berkaitan dengan uang, tetapi juga terkait dengan bagaimana ia diperlakukan dan dihargai. Kebanyakan hal ini bergantung langsung pada pimpinannya.

Menurut informasi yang diperoleh dari responden, pimpinan kurang peduli pada karyawan, pimpinan lebih banyak memberikan kritik daripada pujian, selain itu karyawan tidak diberikan kesempatan untuk memberikan saran atau pendapat. Hal itu membuat karyawan tidak nyaman dan merasa kurang dihargai sehingga menurunkan loyalitasnya.

Faktor kedua yang mempengaruhi rasa loyalitas adalah penghargaan bagi karyawan. Penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar lebih giat dalam bekerja. Adapun penghargaan dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam atau sejumlah uang dari perusahaan. Ada juga yang memberikan penghargaan kepada karyawan karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi karyawan lainnya.

Pemberian penghargaan karena masa kerja karyawan bertujuan untuk memotivasi gairah dan loyalitas pada perusahaan. Kurangnya penghargaan akan mengakibatkan berkurangnya motivasi dan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan, tentunya hal ini dapat menurunkan loyalitasnya.

Menurut informasi yang diperoleh dari responden, kebijakan perusahaan dalam memberikan penghargaan untuk karyawan kurang optimal karena tidak merata untuk seluruh karyawan. Penghargaan seperti bonus hanya diperuntukkan untuk bagian marketing, yaitu jika karyawan mampu mencapai target penjualan. Sedangkan penghargaan atas masa kerja dan pengabdian tidak mereka dapatkan.

Faktor yang mempengaruhi loyalitas pada karyawan adalah lingkungan kerja. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan nyaman, bersemangat, dan antusias dalam bekerja. Dengan begitu karyawan akan semakin loyal atau setia terhadap perusahaan dan tentunya akan meningkatkan kinerjanya. Kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membuat karyawan tidak merasa nyaman dalam bekerja dan

tentunya akan membuat karyawan tidak betah. Hal tersebut akan mengakibatkan berkurangnya rasa loyalitas terhadap perusahaan.

Lingkungan kerja yang ada di PT. PIP VALCON Jakarta kurang kondusif, karena terdapat ruang kerja yang sempit, dan juga pendingin udara yang kurang memadai. Perusahaan perlu menciptakan dan merancang lingkungan kerja perusahaan dengan sebaik mungkin. Ketika perusahaan tidak menerapkannya dengan baik, maka karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga juga berdampak pada penurunan kinerja dan juga loyalitasnya.

Faktor lain yang mempengaruhi loyalitas adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang kemudian dicerminkan dengan sikap kerja karyawan.

Menurut informasi yang diperoleh dari responden, mereka kurang mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan karena kriteria untuk dipromosikan lebih menekankan pada senioritas. Dengan alasan lebih senior, pengalaman yang dimiliki pun dianggap lebih banyak dari pada junior. Hal tersebut membuat mereka merasa tidak adil. Selain itu karena faktor pekerjaan itu sendiri, menurut mereka pekerjaan yang mereka tekuni sifatnya monoton sehingga karyawan merasa bosan dengan rutinitasnya tersebut dan juga banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan keterampilan yang mereka miliki. Hal-hal tersebut menurunkan kepuasan kerjanya. Semakin rendah kepuasan kerja menimbulkan keinginan atau niat mereka untuk meninggalkan pekerjaannya.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang dapat memengaruhi loyalitas, antara lain :

1. Gaya kepemimpinan yang kurang tepat
2. Kurangnya penghargaan untuk karyawan
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
4. Rendahnya kepuasan kerja karyawan

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, ternyata masalah loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh berbagai aspek dan lingkup yang luas. Mengingat keterbatasan peneliti maka masalah yang diteliti akan dibatasi pada masalah “Hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas”. Dalam hal ini kepuasan kerja yang diperoleh karyawan dapat membuat karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan.

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dikemukakan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas pada karyawan di PT. PIP VALCON Jakarta.

## **E. Kegunaan Penelitian**

### **a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini merupakan sarana bagi peneliti untuk menambah wawasan dalam berfikir secara ilmiah untuk menetapkan ilmu yang bermanfaat dalam bekerja.

### **b. Bagi Perusahaan**

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan bahan evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan loyalitas dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **c. Bagi Mahasiswa**

Sebagai bahan bacaan untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai kepuasan kerja dengan loyalitas pada karyawan bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi pada umumnya dan mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran pada khususnya.

### **d. Bagi Universitas Negeri Jakarta**

Sebagai tambahan pengetahuan bagi civitas akademika serta tambahan bahan referensi pembendaharaan kepustakaan mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas pada karyawan.

### **e. Masyarakat**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas pada karyawan, sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya.