

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin meningkat pesat dalam peradaban manusia. Hal ini berdampak pada krisis pengadaan kesempatan dan lowongan kerja bagi sumberdaya manusia ditambah dengan adanya aturan baru dalam Negara Negara asean untuk mengadakan program masyarakat ekonomi asia (MEA) yang semakin memperketat persaingan dan kompetisi pada sumberdaya manusia khususnya dalam bidang dunia usaha. Perusahaan yang menyediakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat menuntut agar masyarakat atau calon karyawannya memiliki keahlian atau keterampilan yang berkualitas agar dapat tercipta efektifitas dan efisiensi kerja yang baik guna menunjang perusahaan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan.

Perusahaan adalah sebuah kesatuan yang berbentuk organisasi. Dalam sebuah organisasi dibutuhkan keterampilan-keterampilan yang mumpuni pada setiap anggotanya. Hal ini didasari karena sebuah organisasi dapat melakukan berbagai hal yang tidak dapat dikerjakan hanya dengan perorangan atau individu. Sebuah organisasi juga dapat melakukan hal-hal seperti membantu proses pengecekan keuangan, melakukan pendalaman pengetahuan, dan juga tempat berkariir. Perusahaan memiliki sumberdaya

diantaranya adalah manusia, bahan baku, teknologi atau permesinan dan komputerisasi, metode-metode, uang, juga pasar. Hal hal tersebut dipersatukan dan dikelola oleh sebuah perusahaan agar dapat diambil manfaatnya dengan sebaik baiknya.

Hampir semua organisasi atau perusahaan beranggapan bahwa “manusia” adalah sumberdaya yang sangat berharga dan patut untuk dihargai dan dijaga eksistensi dan keefektifannya juga banyak dari organisasi berpendapat bahwa manusia adalah asset terpenting bagi organisasi secara eksplisit hal itu menghargai sumberdaya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi, namun realitanya banyak sekali ditemui hal hal yang bertentangan dengan hal tersebut, misalnya sumberdaya seringkali dipandang sebagai unsur yang tidak ada bedanya dengan unsur lainnya. Tentu saja hal seperti itu sangat bertentangan dengan prikemanusiaan.

Setiap perusahaan pasti menghendaki dan menginginkan agar karyawannya loyal terhadap perusahaannya, hal ini didasari oleh sifat loyalitas karyawan yang sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk menunjang kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga perusahaan memperoleh produktivitas karyawan yang berkualitas sekaligus efisiensi biaya yang pada akhirnya dapat tercapai tujuan perusahaan. Loyalitas karyawan sangat diperlukan. Hal ini dikarenakan apabila tidak adanya loyalitas karyawan akan mengakibatkan kerugian

pada sebuah perusahaan, yang dapat terlihat dari tingkat *turnover* atau keinginan untuk berpindah pada karyawan tersebut.

Loyalitas merupakan kondisi sikap seseorang untuk tetap memegang teguh kesetiaan terhadap perusahaan yang telah mempekerjakannya, terhadap pimpinannya, terhadap atasan maupun terhadap team kerjanya. Diharapkan seorang karyawan pada sebuah perusahaan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaannya. Dengan loyalitas yang tinggi, maka efektifitas dan efisiensi dari pencapaian yang di tuju dapat terlaksana dengan baik dalam suatu perusahaan. Bila loyalitas karyawan menurun, dapat menyebabkan kerugian yang sangat besar bagi perusahaan.

Loyalitas karyawan merupakan salah satu asset yang sangat berharga yang dimiliki oleh perusahaan yang berfungsi untuk menjaga efektifitas dan efisiensi kinerja perusahaan. Karyawan yang sudah tidak loyal cenderung menunjukkan sikap yang kurang bersemangat dalam bekerja, hal ini akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Terciptanya loyalitas karyawan yang tinggi menjadi harapan dari perusahaan. Perusahaan akan memperlakukan akan memperlakukan karyawan yang bekerja padanya tidak hanya sebagai asetnya namun juga perusahaan akan memperlakukan karyawannya sebagai mitra kerjanya dalam mencapai tujuan bersama.

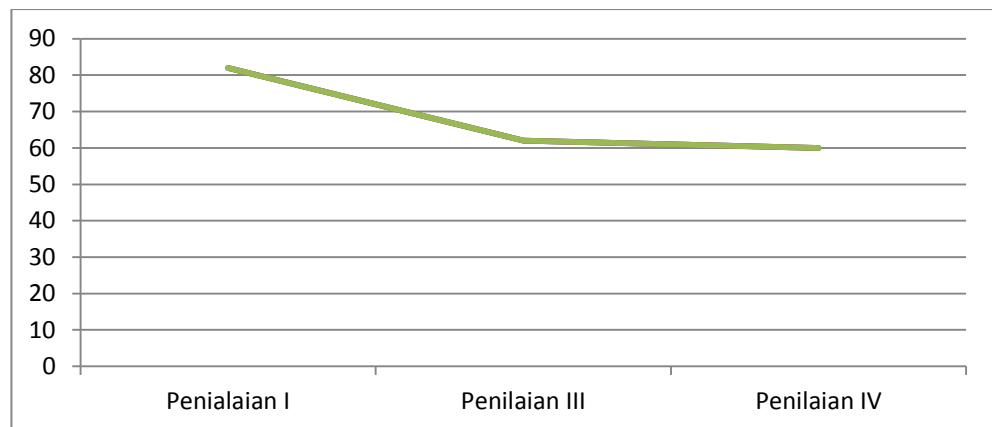
Loyalitas terlihat dari adanya kesediaan karyawan untuk berkorban demi perusahaan, kesediaan karyawan untuk berprestasi, pengabdian pada perusahaan dalam jangka waktu yang lama bahkan hingga masa pensiun

serta danya tanggung jawab dalam mengemban tugas yang diberikan oleh perusahaan.

PT. Megah Megalon PT Megah Megalon Industri merupakan sebuah perusahaan yang menghasilkan produk kain pelapis. PT. Megah Megalon pun mempunyai visi yaitu menjadi menjadi produsen kain pelapis kelas dunia yang berkualitas tinggi dengan memanfaatkan sumber daya Indonesia yang sangat kompetitif. Untuk mewujudkan hal tersebut, Megalon berkomitmen untuk selalu mencapai dan mempertahankan kepercayaan pelanggan dan loyalitas mereka selain produk dan layanan yang unggul. Perusahaan membawa misi yang kuat dalam mengejar keuntungan dan keberhasilan dalam kemitraan dengan pelanggan, karyawan dan masyarakat.

Setelah peneliti melakukan wawancara dengan HRD PT. Megah Megalon dan beberapa karyawan PT. Megah Megalon maka peneliti pun menemukan masalah rendahnya loyalitas pegawai PT. Mulia Industry. Hal ini juga didasari dari hasil kerja karyawan pada PT. Megah Megalon yang grafisnya menurun. Berikut grafik pencapaian hasil kerja karyawan PT. Megah Megalon pada tahun 2015.

Penilaian Capaian Kerja Karyawan PT. Megah Megalon



Capaian Kerja Karawan

Tabel 1.1

Kriteria Nilai dan Keterangan :

Kriteria Nilai	Keterangan
91-100	Hasil sempurna
76-90	Sesuai dengan standar
61-75	Cukup memenuhi standar
51-60	Tidak cukup memenuhi standar
50 kebawah	Dibawah standar

Sumber : *Divisi Sumber Daya Manusia PT. Megah Megalon, 2016*

Dari grafik diatas maka dapat diketahui bahwasanya pencapaian hasil kerja PT. Megah Megalon mengalami penurunan dan ini dapat dijadikan indikasi dari rendahnya loyalitas pegawai pada PT. Megah Megalon.

Setelah peneliti mengetahui rendahnya tingkat loyalitas pegawai di PT. Megah Megalon, Peneliti pun tertarik untuk mengadakan pra riset untuk

mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada karyawan PT.Megah Megalon. Pada prariset ini peneliti menggunakan angket yang disebarakan kepada responden pada bulan April 2016 dan melibatkan 20 responden.

Tabel 1.2

Rekapitulasi Hasil Pra Riset

No	Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas	YA	Tidak
1	Penghargaan	70 %	30%
2	Kelelahan Kerja	30%	70%
3	Promosi Jabatan	65%	35%
4	Karakteristik Pekerjaan	10%	90%
5	Kepemimpinan	20%	80%
6	Iklm Organisasi	15%	85%
7	Kompensasi	85%	15%
8	Pelatihan	75%	25%
9	Stress Kerja	40%	60%
10	Kepuasan	64%	36%

Sumber :*data diolah oleh peneliti, 2016*

Berdasarkan data prariset dan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap HRD dan beberapa karyawan di PT. Megah Megalon, maka terdapat 4 faktor yang paling tinggi persentasenya yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT. Megah Megalon.

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan di PT. Megah Megalon yaitu faktor pelatihan. Program pelatihan dimaksudkan untuk menambah keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Dengan pelatihan yang diberikan oleh sebuah perusahaan membuat karyawan mempunyai keterampilan kemampuan serta pengetahuan yang akan terus meningkat seiring berjalannya pelatihan tersebut. PT. Megah Megalon mempunyai program pelatihan yang rendah terhadap pegawainya. Program pelatihan yang dilakukan oleh PT. Megah Megalon hanya dilakukan satu kali terhadap karyawannya pada saat karyawan tersebut baru masuk kedalam PT. Megah Megalon. Hal ini membuat karyawannya mempunyai kemampuan yang rendah pada bidangnya masing masing karena tidak diadakannya pelatihan secara berkala.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi rendahnya tingkat loyalitas di PT. Megah Megalon adalah faktor promosi jabatan. Promosi jabatan adalah dambaan bagi setiap karyawan. Promosi jabatan dipandang sebagai sebuah penghargaan dan juga pengakuan yang diberikan oleh perusahaan terhadap hasil kerja dan juga prestasinya selama bekerja. Dengan adanya promosi jabatan seorang karyawan yang telah berprestasi dan sudah mempunyai hasil kerja yang bagus dan mumpuni pada sebuah perusahaan akan menunjukkan tingkat loyalitasnya kepada perusahaan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa karyawan tersebut berhak untuk menerima promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan. Tingkat promosi jabatan di PT. Megah Megalon relatif rendah, dengan rendahnya tingkat

promosi jabatan pada PT. Megah Megalon karyawan pun berfikir seberat dan serajin apapun dia bekerja maka tidak ada dampaknya pada kenaikan jabatannya.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi loyalitas di PT. Megah Megalon adalah faktor kepuasan. Para karyawan di PT. Megah Megalon merasa kurang mendapat penghargaan dari perusahaan, hal ini didasari dari kurangnya perhatian perusahaan pada kelayakan dan kehidupan para karyawannya.

Selain ketiga faktor yang telah sebutkan, kompensasi jabatan adalah satu faktor yang sangat besar dampaknya terhadap loyalitas karyawan PT. Megah Megalon. karyawan adalah salah satu kunci dalam proses berjalannya kegiatan perusahaan. Oleh karena itu penilaian terhadap kedudukan karyawan adalah dengan meningkatkan kesejahteraannya agar karyawan sepenuhnya mendedikasikan dirinya pada perusahaan. Dengan kompensasi yang rendah, maka loyalitas karyawan pun akan menurun apabila kebutuhan hidupnya tidak terpenuhi. Sebaliknya karyawan akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila kebutuhan hidupnya terpenuhi. Dalam kehidupan sehari-hari tidak sedikit karyawan yang malas bekerja dikarenakan hak-hak atau gajinya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam mencapai tujuan organisasi , manajemen tidak begitu saja mengabaikan faktor imbalan bagi karyawan, yang berupa uang atau

penghargaanselain uang karena hal tersebut berupa ganjaran yang digunakan secara luas untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan.

Kompensasi merupakan suatu hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan maka dengan sendirinya loyalitas karyawan akan meningkat. Yang terjadi pada PT Megah Megalon adalah sebaliknya, dengan ketidak sesuaian dalam pemberian kompensasi mengakibatkan berkurangnya loyalitas karyawan. Berikut adalah tabel jenis kompensasi yang diberikan PT. Megah Megalon teradap karyawannya :

Tabel I.3
Macam Kompensasi PT. Megah Megalon

No	Financial	Nonfinancial
1	Gaji Pokok	Jam Dinding
2	Insentif Prestasi Kerja	Jam Tangan
3	Tunjangan Keahlian	Asuransi Kesehatan
4	Tunjangan Hari Tua	Promosi Jabatan
4	Tunjangan Hari Raya	
5	Tunjangan Masa Kerja	
6	Tunjangan Jabatan	
7	Insentif Staf	
8	Komisi	

umbe
r
:*Divisi*
Sumberdaya
Manusia
PT. Megah
Megalon, 2016

Berdasarkan tabel I.3 diatas, PT. Megah Megalon memiliki sistem kompensasi. Akan tetapi dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan di PT. Megah Megalon didapatkan hasil yang menunjukkan bahwasanya sistem kompensasi yang ada pada PT. Megah Megalon kurang baik dalam pengaplikasiannya. Hal ini terlihat dari banyaknya karyawan di PT. Megah Megalon yang merasa kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap pegawai tidak sesuai dengan hasil kerja dan pencapaian prestasi yang telah dicapainya.

Dari ketiga faktor diatas yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kurangnya pelatihan, rendahnya tingkat promosi jabatan, dan rendahnya sistem kompensasi. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti masalah kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan-penjelasan yang dikemukakan dalam latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan meliputi :

1. Kurangnya pelatihan
2. Rendahnya tingkat promosi jabatan
3. Rendahnya tingkat penghargaan
4. Rendahnya sistem kompensasi

C. Pembatasan Masalah

Dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi diatas, ternyata masalah loyalitas karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti dari segi biaya dan waktu, maka penelitian ini hanya dibatasi pada masalah “Hubungan antara kompensasi finansial dengan loyalist karyawan “.

D. Perumusan Masalah

Dari pembatasan masalah diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah “Hubungan antara kompensasi dengan loyalitas karyawan pada PT. Megah Megalon Divisi Pemasaran”.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian akan diharapkan dapat memperka khasanah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang promosi juga loyalitas karyawan pada sebuah karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat dimanfaatkan oleh PT Megah Megalon sebagai acuan untuk memperbaiki dan mengambil kebijakan dalam kompensasi untuk eningkatkan loyalitas karyawan.

3. Bagi Pihak Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian dapat dijadikan bahan bacaan ilmiah dan dijadikan referensi bagi peneliti lainnya tentang pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini juga nantinya akan dihibahkan bagi

perpustakaan Universitas Negeri Jakarta dan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta sehingga bermanfaat bagi peneliti selanjutnya.

4. Bagi Pembaca

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta memperkaya khasanah ilmu pengetahuan bagi pembaca.