

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dengan telah berlangsungnya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), Indonesia sebagai salah satu anggota dari negara ASEAN harus dapat menghadapi pasar bebas tersebut. Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) adalah sebuah pasar bebas yang diadakan oleh negara-negara yang berada di kawasan Asia Tenggara (ASEAN).

Dengan adanya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), negara-negara yang berada di kawasan Asia Tenggara (ASEAN) dengan mudah melakukan kegiatan perekonomian. Negara yang berada di kawasan Asia Tenggara (ASEAN) dapat menjual produk-produknya dengan mudah ke negara-negara lain yang berada di kawasan Asia Tenggara (ASEAN). Dengan kebebasan tersebut, warga Asia Tenggara dapat dengan mudah bekerja di negara-negara Asia Tenggara (ASEAN).

Indonesia yang mempunyai wilayah luas dan potensi sumber daya yang melimpah menjadi daya tarik untuk negara-negara Asia Tenggara (ASEAN) lainnya. Indonesia bisa mengembangkan sumber daya alam dan sumber daya manusianya. Warga Indonesia dapat mengenalkan dan menjual produk-produk buatan Indonesia ke negara-negara di kawasan Asia Tenggara (ASEAN).

Indonesia harus bisa memilih sumber daya manusia yang berpotensi untuk mengembangkan perusahaan-perusahaan. Perusahaan-perusahaan dengan selektif memilih sumber daya manusia atau karyawan-karyawan yang bekerja mempunyai loyalitas kerja yang tinggi untuk perusahaan dan mengembangkan perusahaan bukan hanya di Indonesia tetapi seluruh Asia Tenggara.

Perusahaan-perusahaan saling bersaing untuk unggul di bidangnya. Perusahaan di Indonesia bersaing ketat dengan perusahaan-perusahaan di negara-negara Asia Tenggara. Untuk menjadikan perusahaan-perusahaan di Indonesia unggul di Kawasan Asia Tenggara, sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan tersebut harus memiliki potensi yang tinggi dan berkualitas untuk dapat membangun perusahaannya. Selain sumber daya manusia yang berkualitas yang harus dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusia yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi pada perusahaan karena dengan karyawan yang loyal kerja dan merasakan memiliki perusahaan, perusahaan tersebut akan dapat maju dan unggul.

Di Indonesia masih banyak sumber daya manusia yang memiliki potensi yang tinggi dan berkualitas tetapi kurang loyal kerja pada perusahaan tempatnya bekerja. Banyak sumber daya manusia atau karyawan-karyawan tersebut ingin mengembangkan karirnya bukan di perusahaan tempatnya bekerja sekarang tetapi di perusahaan lain yang menjanjikan untuk kemajuan karirnya ke depan.

Sumber daya manusia di Indonesia memiliki tingkat kepuasan tinggi terhadap pekerjaannya. Sumber daya manusia yang puas dengan pekerjaannya tak menjadi loyal terhadap perusahaannya. Bila ada kesempatan untuk mengembangkan karirnya, sumber daya manusia tersebut akan meninggalkan perusahaannya yang lama untuk beralih kepada perusahaan yang memberikan keuntungan bagi karir sumber daya manusia tersebut di masa depan.

Sesuai dengan hasil survey LinkedIn Talent Trends 2014. Survey dilakukan terhadap 18.000 karyawan di 26 negara, antara lain Australia, Jerman, Inggris, India, termasuk Indonesia. Survey tersebut melihat bagaimana perilaku karyawan yang profesional dalam mencari pekerjaan, kepuasan dan evaluasi karir.

Karyawan yang profesional terbagi dalam kelompok aktif dan pasif. Kelompok aktif berarti karyawan tersebut berusaha mencari pekerjaan baru yang lebih baik. Kelompok pasif berarti karyawan berusaha mencari pekerjaan baru tetapi juga tidak menolak ketika tawaran datang dari perusahaan lain. Sebanyak 52% karyawan yang profesional dalam kelompok puas dengan pekerjaannya. Sedangkan kelompok pasif yang puas dengan pekerjaannya mencapai 80%.

Ketika terdapat tawaran kesempatan untuk karir karyawan tersebut lebih baik, karyawan tersebut akan menerimanya. Menurut survey tersebut, faktor terbesar yang mempengaruhi karyawan yang profesional berganti pekerjaan adalah kesempatan yang lebih besar untuk

berkembang, insentif dan keuntungan yang lebih baik, tugas yang lebih menantang, pekerjaan sesuai keahlian, dan kesempatan belajar yang lebih banyak.

Selain itu, jabatan yang lebih tinggi, lokasi kerja, ketidaknyamanan dengan rekan kerja, hubungan erat dengan manajer, dan persoalan pribadi menjadi faktor lainnya dalam hasil survey tersebut.

Untuk itu, perusahaan harus mempertahankan karyawan yang memiliki potensi yang tinggi dan berkualitas karena karyawan yang memiliki potensi yang tinggi dan berkualitas adalah aset bagi perusahaan. Tanpa adanya karyawan yang memiliki potensi yang tinggi dan berkualitas, perusahaan tidak akan maju.

Untuk itu, perusahaan perlu memahami kebutuhan-kebutuhan bagi karyawan-karyawannya. Perusahaan perlu membangun lingkungan kerja yang baik agar karyawan-karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja keras bagi perusahaan. Dengan adanya motivasi di dalam diri karyawan-karyawan, karyawan menjadi loyal kepada perusahaan. Karyawan-karyawan tersebut tidak akan memiliki keinginan untuk berpindah ke perusahaan lainnya.

Loyalitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan dinilai bukan hanya dari keberdaannya di perusahaan tersebut tetapi juga dedikasi, perhatian, rasa memiliki perusahaan dalam diri karyawan tersebut hanya untuk perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang loyal kerja untuk keberlangsungan kemajuan perusahaan di masa depan. Banyak faktor karyawan memiliki loyalitas pada perusahaannya diantaranya pemberian insentif, suasana kerja, turnover intention, fasilitas kerja dan beban kerja

Berkaitan dengan pentingnya loyalitas kerja dalam perusahaan, terdapat beberapa masalah yang peneliti dapatkan setelah melakukan survey pada PT. Putra Rekatama Indonesia bahwa loyalitas kerja pada PT. Putra Rekatama Indonesia masih rendah. Terlihat dari meningkatnya jumlah karyawan *production* yang tidak hadir. Ini dapat dilihat dari data dibawah ini yang peneliti dapatkan dari PT. Putra Rekatama Indonesia:

Tabel I.I Data Ketidakhadiran Karyawan PT. Putra Rekatama Indonesia (Januari, Februari, Maret 2016)

Bulan	Januari	Februari	Maret
Jumlah karyawan yang tidak hadir	3	4	7
Total Karyawan	124	124	124
Persentase	2,41 %	3,22%	5,64%

Dari data di atas dapat terlihat bahwa jumlah karyawan *production* yang tidak hadir pada PT. Putra Rekatama Indonesia dalam tiga bulan terakhir selalu meningkat, ini terlihat pada bulan Januari karyawan yang tidak hadir berjumlah 3 orang, kemudian pada bulan Februari menjadi 4 orang karyawan yang tidak hadir, dan pada bulan

Maret berjumlah 7 orang. Hal tersebut membuktikan bahwa loyalitas kerja pada PT. Putra Rekatama Indonesia rendah dengan tingkat ketidakhadiran yang meningkat dalam tiga bulan terakhir pada tahun 2016 terhitung mulai dari bulan Januari, Februari dan Maret 2016. Hal ini bisa disebabkan banyak faktor yang antara lain adalah suasana kerja, turnover intention, fasilitas kerja beban kerja dan insentif.

Suasana kerja di dalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Suasana kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam menjalankan tugas di perusahaan. Hal tersebut dapat menyebabkan loyalitas karyawan akan menurun. Dengan kondisi tersebut karyawan yang merasa tidak cocok dengan suasana kerjanya akan meninggalkan pekerjaannya dengan memilih suasana kerja yang baru. Suasana kerja yang menyenangkan dapat tercipta ketika adanya kerjasama yang baik setiap karyawan di perusahaan. Jika karyawan telah merasa nyaman di suasana kerjanya maka rasa memiliki terhadap perusahaan tersebut cukup besar, dengan artian karyawan dapat memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat bekerjanya.

Tingginya *turnover* pada sebuah perusahaan akan merugikan bagi perusahaan tersebut. Seiring dengan berkembangnya perusahaan, semakin besar tuntutan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Apabila tuntutan kerja tersebut tidak dikelola dengan baik, maka terdapat beberapa karyawan yang mengalami peningkatan tuntutan kerja yang

diterima. Dengan tuntutan kerja tersebut, karyawan merasa terjebak, karena dituntut untuk menjalani suatu hal yang mustahil dilakukan. Karyawan akan keluar bila karyawan tersebut merasa tidak nyaman dengan beban kerja yang banyak.

Karyawan sebagai kunci penggerak dari perusahaan. Bila ada karyawan yang keluar maka akan berpengaruh pada berjalannya perusahaan. Dengan adanya karyawan yang pergi perusahaan harus mencari karyawan yang baru untuk menggantikan karyawan yang keluar tersebut.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh peneliti. Peneliti mendapatkan data yang menunjukkan bahwa tingkat usia mempengaruhi karyawan untuk berpindah kerja terlihat dari data banyaknya karyawan PT Putra Rekatama Indonesia yang keluar dari perusahaan tersebut. Data tersebut dapat dilihat di bawah ini:

Tabel I.II Data *Turnover* karyawan PT. Putra Rekatama Indonesia (Tiga Tahun Terakhir 2013, 2014, 2015)

Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Total Karyawan	Persentase
2013	5	136	5,23 %
2014	9	130	9,81 %
2015	12	124	15,64 %

Dari data di atas dapat terlihat bahwa jumlah karyawan yang keluar pada PT. Putra Rekatama Indonesia dalam tiga tahun terakhir

selalu meningkat, ini terlihat pada tahun 2013, karyawan yang keluar sebanyak 5 orang, kemudian pada tahun 2014 menjadi 9 orang karyawan yang keluar, dan pada tahun 2015 berjumlah 12 orang. Hal tersebut membuktikan bahwa loyalitas kerja pada PT. Putra Rekatama Indonesia rendah dengan tingkat turnover karyawan yang meningkat dalam tiga tahun terakhir terhitung mulai dari tahun 2013, 2014 dan 2015.

Fasilitas kerja merupakan hal yang membantu meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Namun bila fasilitas kerja yang kurang memadai akan mengganggu loyalitas kerja karyawan. Dengan kurangnya fasilitas kerja, karyawan kurang bersemangat untuk bekerja.

PT. Putra Rekatama Indonesia kurang memadai untuk fasilitas karyawannya. Kelengkapan alat untuk bekerja masih kurang seperti sarung tangan untuk mengelas.

Seiring dengan berkembangnya perusahaan, semakin besar beban kerja yang dimiliki oleh karyawan. Apabila beban kerja tersebut tidak dikelola dengan baik, maka terdapat beberapa karyawan yang mengalami peningkatan beban kerja yang diterima. Dengan beban kerja yang terlalu banyak akan mengakibatkan stres kerja baik fisik atau psikis dan kelelahan dalam bekerja.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan loyalitas kerja adalah pemberian insentif. Rendahnya pemberian insentif, sedangkan karyawan sangat berperan penting dalam peningkatan atau

mencapai tujuan perusahaan, maka pemberian insentif yang memadai kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan. Karyawan salah satu kunci dalam proses berjalannya suatu perusahaan. Oleh karena itu penilaian terhadap kedudukan karyawan adalah dengan dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan agar karyawan sepenuhnya mendedikasikan dirinya kepada perusahaan. Karyawan tidak akan bekerja dengan baik 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. PT. Putra Rekatama Indonesia memberikan insentif karyawannya berkisar Rp 100.000 - Rp 240.000.

Demikian pula dengan PT. Putra Rekatama Indonesia yang memberikan karyawannya insentif. Insentif tidak hanya penting untuk memotivasi atau dorongan bagi karyawan untuk bekerja tetapi hal ini dapat menjadi penting karena berpengaruh terhadap moral, disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul “Hubungan antara insentif dengan loyalitas kerja di PT. Putra Rekatama Indonesia di Jakarta”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja pada latar belakang masalah yang ditulis maka dapat dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja yang kurang menyenangkan
2. Tingginya *turnover* intention karyawan
3. Fasilitas kerja yang kurang memadai
4. Beban kerja yang banyak
5. Rendahnya pemberian insentif
6. Loyalitas kerja yang rendah

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan beberapa masalah yang telah diidentifikasi diatas, ternyata masalah loyalitas kerja menyangkut faktor-faktor permasalahan yang luas. Karena keterbatasan peneliti dalam waktu penelitian, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada hubungan antara insentif yang dilihat dari data sekunder dengan loyalitas kerja dilihat dari kesetiaan pada pekerjaan, jabatan dan di PT. Putra Rekatama Indonesia.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari identifikasi dan pembatasan masalah, maka peneliti merumuskan masalah yang diteliti pada masalah “Apakah

terdapat hubungan antara insentif dengan loyalitas kerja di PT. Putra Rekatama Indonesia?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Peneliti

Sebagai tempat untuk mengaplikasikan disiplin ilmu yang diperoleh selama mengikuti kuliah. Juga untuk menambah wawasan dan informasi mengenai masalah yang berhubungan dengan loyalitas kerja.

2. Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam menentukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan loyalitas kerja.

3. Jurusan Ekonomi dan Administrasi

Sebagai masukan dan perbandingan penelitian dengan peneliti lain mengenai loyalitas kerja serta sebagai bahan tambahan atau referensi untuk berdiskusi bagi kalangan akademis.

4. Universitas Negeri Jakarta

Sebagai informasi dan masukan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan insentif untuk meningkatkan loyalitas kerja.