

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kualitas Sumber Daya Manusia (karyawan) akan berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan. Menurut Widodo (2015 : 3) mengatakan pengelolaan sumber daya manusia didasari oleh peran seorang pemimpin dalam mengerti dan menguasai masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Era globalisasi sekarang ini, perusahaan sudah mulai sadar akan pentingnya meningkatkan sumber daya manusia untuk memenuhi kualitas kerja yang dihasilkan serta menuntut adanya loyalitas kerja karyawan dalam bekerja. Peningkatan kualitas yang dilakukan suatu perusahaan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan akan kesuksesan yang akan dicapai. Faktor penempatan individu yang tepat ke dalam suatu posisi dengan melihat kemampuan juga dianggap penting. Suatu perusahaan yang sudah mulai menerapkan penempatan yang tepat dan dimulai sejak masa rekrutmen, dianggap dapat mengelola sumber daya manusia yang lebih terarah.

Fokus perusahaan tidak hanya pada peningkatan kualitas dan penempatan suatu individu, faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan

adalah loyalitas karyawan yang tinggi . Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja, karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik . Loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Untuk dapat menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib maka kemajuan atau kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh mereka. Pentingnya loyalitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari loyalitas tinggi karyawan, karena dengan loyalitas yang tinggi karyawan memiliki rasa ketertarikan yang besar terhadap perusahaan . sebaliknya karyawan yang tidak memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan tidak memberikan manfaat bagi perusahaan, karena karyawan tersebut menjadi tidak produktif dalam pekerjaan.

Pada dasarnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Salah satu faktor adalah pengembangan karir. Pada suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan adanya program pengembangan karir, sebab program ini merupakan salah satu yang dibutuhkan karyawan untuk membentuk karakteristik dan pola pikirnya. Organisasi yang maju, tentu memiliki struktur organisasi yang jelas dan disosialkan kepada keseluruhan anggota organisasi .

Dengan adanya program untuk pengembangan karirnya setiap karyawan diberi kesempatan, untuk meningkatkan dorongan atau motivasi kerja kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa loyalitas kerja karyawan akan timbul apabila pengembangan karir yang ada di perusahaan sudah ada dan jelas untuk dilaksanakan, hal ini dilakukan untuk sebagai alat menjaga loyalitas setiap karyawan. Pengembangan karir juga menumbuhkan komitmen bagi karyawan.

Tidak hanya pengembangan karir saja yang sangat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan, kompensasi pun mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan baik berupa kompensasi langsung maupun tidak langsung. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka karyawan dan keluarganya. Kompensasi juga menjadi suatu gambaran status sosial karyawan. Kompensasi yang sesuai juga akan menentukan, apakah karyawan akan tetap bertahan bekerja atau keluar dari tempatnya bekerja. Dengan pemberian kompensasi dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Menurut Gugup Kismono (2011:64) dalam melaksanakan kebijakan kompensasi, perlu dikaji adanya peraturan tentang kompensasi dengan maksud agar dapat memberikan balas jasa kepada karyawan secara adil dan terstruktur sehingga akan memperlancar administrasi penggajian dan untuk memotivasi karyawan supaya berprestasi.

Berbagai peralatan, sistem dan kebijaksanaan dapat digunakan untuk mempermudah proses administrasi yang kompleks.

Selain itu juga ada faktor lain yang sangat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan, iklim organisasi pun mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Menurut Stringer dalam Ruliana (2016:152) iklim organisasi adalah koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja organisasi. Iklim organisasi yang baik sangat penting menciptakan. karena hal ini merupakan persepsi karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dan kemudian menjadi dasar penentuan tingkah laku bagi karyawan. Iklim organisasi karyawan yang baik akan menimbulkan loyalitas kerja karyawan yang berada dalam iklim organisasi yang baik dan kondusif akan menciptakan inisiatif karyawan untuk melakukan kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajiban dan tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas diluar pekerjaannya. Dapat dijelaskan jika iklim organisasi di perusahaan baik, maka loyalitas kerja karyawan juga semakin baik.

Berkaitan dengan loyalitas karyawan yang dikemukakan di atas, loyalitas karyawan juga sangat diperlukan bagi PT Anugrah Ekstravisi Raya, Jakarta Selatan Merupakan perusahaan bergerak dalam bidang Penjualan alat sanitary. Loyalitas karyawan perlu didukung dengan pengembangan karir, kompensasi dan iklim organisasi. Pengembangan Karir yang diterapkan

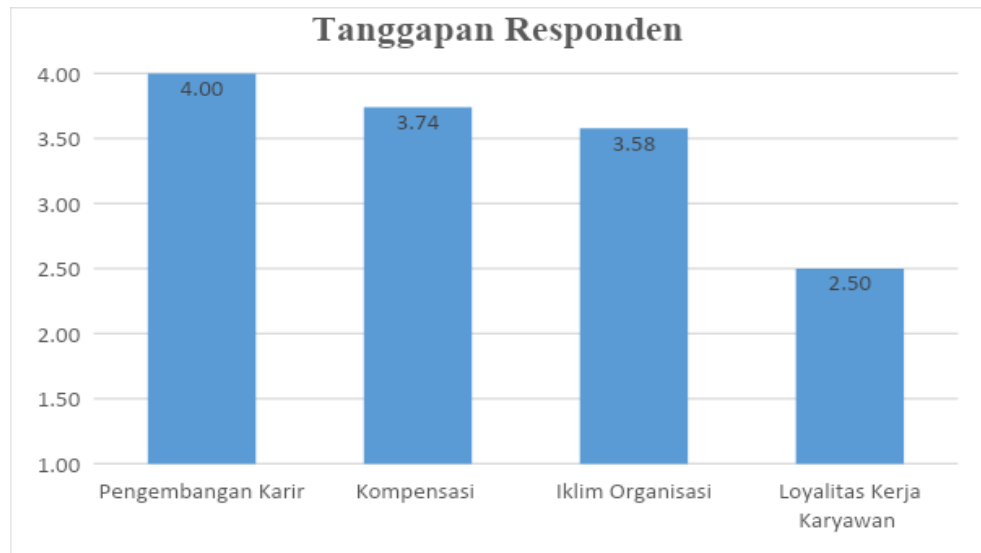
dalam PT. Anugrah Ekstravisi Raya seperti adanya pelatihan, rotasi, dan promosi. Kompensasi diberikan dalam bentuk Gaji, upah, tunjangan, insentif. Sedangkan iklim organisasi yang diterapkan PT. Anugrah Ekstravisi Raya seperti standar kerja, peran dan tanggung jawab karyawan yang jelas dan adanya rasa saling mendukung antar sesama.

Hal tersebut didukung hasil penelitian Ni Putu Dian P dan Desak Ketut Sintaasih (2019 : 5765 - 5782) dengan hasil penelitian bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil ini mengindikasikan semakin baik system pengembangan karir perusahaan maka loyalitas karyawan juga akan semakin kuat. Kompensasi dan iklim organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dari ketiga variabel yang dianalisis ternyata kompensasi berpengaruh paling kuat terhadap loyalitas karyawan diikuti oleh iklim organisasi. Hal ini memberikan indikasi bahwa semakin baik system kompensasi yang diterapkan perusahaan demikian pula iklim organisasinya maka loyalitas karyawan juga akan semakin kuat. Implikasi praktis hasil penelitian ini bahwa perusahaan yang mengharapkan karyawan yang loyal maka harus menerapkan system kompensasi yang baik didukung dengan iklim organisasi yang kondusif. Sistem pengembangan karir juga harus jelas dan dikomunikasikan kepada seluruh karyawan.

Untuk mengetahui sejauh mana loyalitas karyawan berperan dalam PT. Anugrah Ekstravisi Raya dengan segala permasalahannya, maka dilakukan wawancara pada PT. Anugrah Ekstravisi Raya yang dapat

diketahui bahwa loyalitas kerja karyawan yang ada di PT. Anugrah Ekstravisi Raya (AER) cenderung rendah. Dikemukakan bahwa belum maksimalnya Loyalitas karyawan dapat dilihat adanya keluhan karyawan yaitu kurangnya pengembangan karir sehingga melaksanakan tugas tanpa inisiatif dari diri sendiri dan kurang tanggung jawab karyawan sehingga penyelesaian tugas tidak tepat pada waktu yang ditentukan. Disamping itu karyawan merasa kurang puas atas tunjangan serta rendahnya dukungan yang diberikan oleh anggota organisasi baik dari atasan maupun sesama anggota dalam memberikan bantuan dan arahan.

Untuk membuktikan apakah pengembangan karir, kompensasi dan iklim organisasi di perusahaan PT. Anugrah Ekstravisi Raya berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan, maka dilakukan penelitian pendahuluan dengan membagikan kuesioner terhadap 20% responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu 30 responden dari karyawan tetap PT. Anugrah Ekstravisi Raya. Dari hasil penelitian pendahuluan dapat dijelaskan melalui gambar 1.1 sebagai berikut:



Sumber: Data diolah, Tahun 2021

Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Karir, Kompensasi dan Iklim Organisasi Pada PT Anugrah Ekstravisi Raya, Jakarta Selatan

Berdasarkan gambar 1.1 dan tabel interpretasi 3.3 hasil penelitian tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel pengembangan karir dengan rata-rata sebesar 4,00 yang artinya manajemen pengembangan karir bagi karyawan sangat baik, Kompensasi dengan rata-rata sebesar 3,74 artinya kompensasi yang diterima karyawan sangat baik, selanjutnya variabel Iklim organisasi dengan rata-rata 3,58 artinya iklim organisasi di perusahaan tersebut berjalan dengan sangat baik, kemudian variabel Loyalitas kerja karyawan dengan rata-rata 2,5 yang artinya loyalitas karyawan terhadap perusahaan rendah .

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada loyalitas karyawan yang ditunjukkan oleh tingkat loyalitas rendah sedangkan faktor yang mempengaruhi yaitu pengembangan karir, kompensasi dan iklim

organisasi dari perusahaan sudah baik. Oleh karena itu , penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian “ **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGRAH EKSTRAVISI RAYA JAKARTA PUSAT**“

1.2. Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terdapat masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis, diantaranya sebagai berikut :

1. Penerapan program pengembangan karir untuk karyawan yang diterapkan PT Anugrah Ekstravisi Raya sudah sangat baik, namun belum dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan.
2. Pemberian Kompensasi oleh PT Anugrah Ekstravisi Raya sudah baik namun loyalitas karyawan masih rendah.
3. Iklim organisasi yang diciptakan PT Anugrah Ekstravisi Raya sudah baik namun loyalitas karyawan masih rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, agar penelitian ini lebih fokus pada permasalahan yang diteliti, maka variabel dalam penelitian ini perlu dibatasi, yaitu loyalitas kerja karyawan, pengembangan karir, kompensasi dan iklim organisasi pada PT. Anugrah Ekstravisi Raya dengan populasi karyawan tetap sebagai responden dalam penelitian ini.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karir, kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Anugrah Ekstravisi Raya?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Anugrah Ekstravisi Raya?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Anugrah Ekstravisi Raya?
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Anugrah Ekstravisi Raya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan di atas, tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada PT. Anugrah Ekstravisi Raya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas pegawai pada PT. Anugrah Ekstravisi Raya.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisais terhadap loyalitas karyawan pada PT. Anugrah Ekstravisi Raya .
4. Untuk mengetahui pengaruh seberapa besar pengaruh pengembangan karir, Kompensasi dan Iklim organisasi terhadap Loyalitas kerja karyawan pada PT. Anugrah Ekstravisi Raya.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi PT. Anugrah Ekstravisi Raya, Jakarta

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi PT. Anugrah Ekstravisi Raya Jakarta mengenai pengembangan karir, Kompensasi dan Iklim organisasi untuk dapat meningkatkan Loyalitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan untuk kepustakaan Universitas Darma Persada khususnya di bidang studi manajemen.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengembangan karir, kompensasi dan iklim organisasi yang berkaitan dengan loyalitas kerja karyawan yang ada di perusahaan dan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan proses penerapan pengembangan karir, kompensasi dan iklim organisasi mulai dapat ditelaah lebih lanjut.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pengembangan karir, kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan