

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ini perkembangan perekonomian didunia bisnis sangatlah meningkat dan mengakibatkan persaingan yang semakin ketat dikalangan antar perusahaan. Setiap perusahaan berusaha memberikan hasil kerja yang baik, salah satu penentu kelangsungan perusahaan dalam mencapai tujuan keberhasilan dimasa mendatang yaitu sumber daya manusia. Menurut Simbolon (2015) sumber daya manusia merupakan penggerak utama suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, untuk itu diperlukan karyawan yang memiliki loyalitas karyawan yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan.

PT. Sariguna Primatirta Kudus adalah perusahaan distribusi terpercaya yang mendistribusikan produk air murni Cleo ke seluruh Indonesia berdiri pada tahun 2003. PT. Sariguna Primatirta Kudus telah berhasil merebut kurang lebih 1,89% pangsa pasar air minum dalam kemasan (MDK). PT. Sariguna Primatirta mampu membawa produk yang didistribusikan menjadi lebih baik, maju bersama dalam menjalankan bisnis serta memperbesar *market share* dan membangun hubungan kerja yang berkesinambungan, sehingga peneliti tertarik dengan perusahaan ini untuk dijadikan studi kasus. Berdasarkan hasil observasi di PT. Sariguna Primatirta Kudus terdapat beberapa gejala yang menunjukkan kurangnya loyalitas kerja karyawan

dalam melakukan dan melaksanakan tugasnya. Pada tahun 2016-2018 PT. Sariguna Primatirta Kudus telah terjadi penurunan penjualan, tahun 2016 penjualan bersih berjumlah Rp.58.634.000.000,- pada tahun 2017 total penjualan bersih Rp.57.186.000.000,- dan pada tahun 2018 total penjualan bersih Rp.24.311.000.000,- selain penjualan menurun terdapat juga presentase kinerja karyawan yang menurun selama tiga tahun terakhir dan ini merupakan salah satu indikasi awal menurunnya loyalita karyawan. Hal ini dikarenakan insentif yang kurang memuaskan bagi karyawan sehingga karyawan belum loyal secara maksimal terhadap perusahaan, jumlah insentif yang diberikan yaitu selama 2 jam diberikan insentif sebesar 3%, selama 4jam diberikan insentif sebesar 8% dan lebih dari 5 jam diberikan insentif sebesar 10%. Dengan adanya permasalahan ini perusahaan dapat melakukan survei terhadap beberapa faktor yang mengakibatkan kurangnya loyalitas kerja karyawan, sehingga faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik yang akan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Menurut Valentino dan Haryadi (2016), loyalitas karyawan merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan komitmennya untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Sedangkan menurut Sukmana (2016) loyalitas karyawan adalah suatu sikap yang ditunjukkan karyawan kepada perusahaan untuk tetap bertahan dan bekerja pada perusahaan tersebut dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya. Sumber daya manusia

memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin bertambah dan kompleks, maka perusahaan harus menyadari akan hal itu dan memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Terdapat beberapa faktor yang akan mempengaruhi loyalitas karyawan diantaranya, pengembangan karir, pemberian insentif, kepuasan hasil kerja dan juga motivasi untuk bisa meningkatkan loyalitas karyawan.

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi dalam pengembangan potensi karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja karyawan yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai, 2011: 274). Setiap karyawan perlu untuk berkembang dalam karirnya, sehingga untuk mewujudkan pengembangan karir diperlukannya loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Selain pengembangan karir adapula faktor lain yang bisa mempengaruhi loyalitas karyawan salah satunya yaitu pemberian insentif. Insentif adalah pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi organisasi, untuk karyawan yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar hasil kerja yang tinggi (Mangkunegara, 2014:89). Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan salah satu cara agar hasil kerjanya meningkat. Menurut Rivai (2011:767) insentif merupakan bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam kinerjanya (Putri, 2013). Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah para karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Kepuasan kerja merupakan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya tergantung dari persepsi karyawan mengenai pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas jika pekerjaannya dapat memberikan sesuatu yang bernilai bagi dirinya.

Motivasi merupakan dorongan yang ada didalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik agar hasil yang dicapai dapat memuaskan (Sukmana, 2016). Para atasan memiliki cara tersendiri untuk memotivasi para karyawannya agar bisa menghasilkan kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan loyalitas yang tinggi kepada perusahaan. Menurut Hasibuan dalam kutipan Gunawan (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan cara untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Penelitian sebelumnya menemukan keterkaitan pengembangan karir, pemberian insentif dan loyalitas karyawan dikemukakan dalam penelitian Hanin, dkk (2018) yang berjudul pengaruh pengembangan karir dan

pemberian insentif terhadap loyalitas karyawan Radar Bromo Probolinggo (Jawa Pos Group) bahwa pengembangan karir berpengaruh persial terhadap loyalitas karyawan. Pemberian insentif juga berpengaruh persial terhadap loyalitas karya. Dan hasil pengembangan karir dan pemberian insentif berpengaruh simultan terhadap loyalitas karyawan. Namun pada penelitian Andronicud, dkk (2105) dengan judul analisis pengembangan karir dan diskriminasi gaji terhadap loyalitas karyawan pada PT. Panin Bank KCU Medan memiliki hasil yang berbeda, apabila seseorang mendapatkan pengembangan karir, gaji tidak otomatis bertambah, karyawan harus menunggu satu tahun agar mendapatkan kenaikan gaji, sementara tanggung jawab pekerjaan sudah bertambah, sehingga para karyawan enggan mengambil kesempatan pengembangan karir. Variabel pengembangan karir dan diskriminasi gaji hanya mampu menjelaskan loyalitas kerja karyawan sebesar 8,5% dan sedangkan sisanya 91,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dari penelitian tersebut bahwa pengembangan karir dan diskriminasi gaji menjadi faktor yang menentukan loyalitas secara negatif.

Dari berbagai hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas terdapat beberapa hasil variabel yang tidak konsisten, sehingga perlu dilakukan penelitian kembali. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Hanin, dkk (2018) yang berjudul pengaruh pengembangan karir dan pemberian insentif terhadap loyalitas karyawan Radar Bromo Probolinggo (Jawa Pos Group). Perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya yaitu menambah variabel kepuasan kerja dan motivasi sebagai

variabel independen. Penambahan variabel tersebut dikarenakan kepuasan kerja dan motivasi merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi loyalitas karyawan.

Permasalahan dalam penelitian ini yaitu adanya loyalitas karyawan PT. Sariguna Primatirta Kudus yang belum optimal, cenderung menurun buktinya banyak karyawan yang mengundurkan diri, mencari pekerjaan lain sehingga hasil pencapaian kerja kurang optimal. Penurunan loyalitas dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain pengembangan karir yaitu karir di PT. Sariguna Primatirta Kudus yang cenderung monoton. Insentif yaitu pemberian insentif yang cenderung tetap setiap bulannya meskipun penjualan meningkat. Kepuasan kerja yaitu karena adanya dua permasalahan menguat karir yang monoton serta insentif yang monoton mengakibatkan karyawan menjadi tidak puas dalam bekerja. Motivasi yaitu karena tiga permasalahan diatas tersebut mengakibatkan motivasi karyawan berkurang.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PEMBERIAN INSENTIF, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. Sariguna Primatirta Kudus)”**.

1.2. Ruang Lingkup

Banyak faktor yang bisa mempengaruhi untuk mendapatkan loyalitas karyawan yang tinggi. Peneliti perlu membatasi masalah dalam penelitian ini agar tidak menyimpang, maka ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Obyek penelitian ini adalah PT. Sariguna Primatirta Kudus.
2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah pengembangan karir, pemberian insentif, kepuasan kerja dan motivasi terhadap loyalitas karyawan.
3. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Sariguna Primatirta Kudus.

1.3. Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini yaitu adanya loyalitas karyawan PT. Sariguna Primatirta Kudus yang belum optimal, cenderung menurun buktinya banyak karyawan yang mengundurkan diri, mencari pekerjaan lain sehingga hasil pencapaian kerja kurang optimal. Penurunan loyalitas dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain:

1. Pengembangan karir yaitu karir di PT. Sariguna Primatirta Kudus yang cenderung monoton.
2. Insentif yaitu pemberian insentif yang cenderung tetap setiap bulannya meskipun penjualan meningkat.

3. Kepuasan kerja yaitu karena adanya dua permasalahan menguat karir yang monoton serta insentif yang monoton mengakibatkan karyawan menjadi tidak puas dalam bekerja.
4. Motivasi yaitu karena tiga permasalahan diatas tersebut mengakibatkan motivasi karyawan berkurang.

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat beberapa permasalahan dalam PT. Sariguna Primatirta Kudus yang mengakibatkan menurunnya loyalitas karyawan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?
2. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?
5. Apakah pengembangan karir, pemberian insentif, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas terdapat pula tujuan penelitian yang nantinya akan menganalisis faktor - faktor yang memberikan pengaruh positif atau negatif terhadap loyalitas karyawan.

1. Menganalisis dan membahas tentang pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan.
2. Menganalisis dan membahas tentang pengaruh pemberian insentif terhadap loyalitas karyawan.

3. Menganalisis dan membahas tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.
4. Menganalisis dan membahas tentang pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan.
5. Menganalisis dan membahas tentang pengaruh Pengembangan karir, pemberian insentif, kepuasan kerja dan motivasi terhadap loyalitas karyawan.

1.5. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan bagi mahasiswa tentang bagaimana cara agar bisa mempengaruhi loyalitas karyawan yang baik serta mampu memberikan kontribusi dalam bidang manajemen terutama manajemen sumber daya manusia yang membahas tentang pengembangan karir, pemberian insentif, kepuasan kerja dan motivasi terhadap loyalitas karyawan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjaga dan meningkatkan loyalitas dalam bekerja di PT. Sariguna Primatirta Kudus.
- b. Sebagai bahan evaluasi bagi para karyawan sehingga dapat meningkatkan loyalitas dalam bekerja.