

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset paling penting dan berharga dalam perusahaan, karena kontribusinya berperan dalam keberhasilan membantu memudahkan mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan, faktor sumber daya manusia merupakan suatu elemen penting yang dengan tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka akan sulit untuk perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam suatu perusahaan tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu atau sumber daya manusia di dalam perusahaan itu sendiri, maka sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perlu dikelola kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, perusahaan dapat terus bertahan di arena persaingan yang kian sengit untuk memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan. Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan yang telah dimaksudkan saat melaksanakan pekerjaan, apabila karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan berupaya bekerja semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas yang pada akhirnya akan menghasilkan prestasi serta pencapaian yang baik untuk perusahaan.

Loyalitas adalah salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang. Loyalitas hanya bisa didapatkan, namun tidak bisa di beli. Mendapatkan loyalitas dari seseorang bukanlah sesuatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Berbanding

terbalik dengan kesulitan mendapatkannya, menghilangkan loyalitas seseorang justru menjadi hal yang sangat mudah dilakukan.

Menurut Oxford Dictionary (2015), loyalitas merupakan suatu hal yang bersifat emosional. Untuk bisa mendapatkan sikap loyal seseorang, terdapat banyak faktor yang akan memengaruhinya. Sikap loyal dapat diterapkan oleh setiap orang dalam berbagai hal. Loyalitas bisa diterapkan dari segi hubungan antara pimpinan dan karyawan dalam suatu perusahaan, jika pimpinan dan karyawan bisa menjalin hubungan yang baik maka karyawan akan merasa loyal dengan perusahaan ditempat dia bekerja.

Setiap perusahaan pasti menginginkan adanya sikap loyal pada karyawan mereka. Menurut Oxford Dictionary (2015), pengertian loyalitas karyawan sebenarnya tidak jauh berbeda dengan pengertian loyalitas secara umum, dalam pengertian loyalitas karyawan, kesetiaan menjadi poin utama yang dapat diberikan karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Karena kesetiaan terhadap perusahaan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang setia, karena dengan setianya karyawan terhadap perusahaan, maka keberlangsungan suatu perusahaan bisa terjamin dengan baik. Orang-orang seringkali menyangkutpautkan pengertian loyalitas dengan seberapa lama dan banyaknya waktu serta tenaga kerja yang dicurahkan oleh seorang karyawan untuk bekerja tanpa mengharapkan imbalan apapun dari perusahaan. Padahal kenyataannya, banyak karyawan yang bertahan disuatu perusahaan karena gaji atau bonus yang diterimanya.

Karyawan yang puas atas gaji atau bonus yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan tersebut akan merasa loyal dengan pekerjaannya, jika karyawan sudah loyal dengan pekerjaannya maka perusahaan tersebut bisa dikatakan aman dan terjamin, karyawan diperusahaan tersebut saling memberikan yang terbaik atas pekerjaannya terhadap perusahaan yang ditempatinya. Menurut Hasibuan (2013), loyalitas kerja merupakan sikap umum seorang individu sebagai bentuk kesetiaan terhadap perusahaan. Apabila dalam suatu perusahaan, karyawan memiliki

loyalitas kerja yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka perusahaan tersebut mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh perhatian manajemen terhadap kebutuhan karyawan. Salah satu diantaranya adalah dengan diperolehnya posisi pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Masih sedikit perusahaan yang merencanakan dan mengembangkan karir karyawan dengan dasar dan pertimbangan yang jelas dan terukur. Apabila kondisi tersebut tidak segera diperbaiki akan sangat berdampak buruk bagi perusahaan karena hilangnya rasa loyal karyawan dalam bekerja.

PT. Lautan Teduh diwilayah Tulang Bawang, yaitu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan sepeda motor roda 2 (dua), perusahaan tersebut beroperasi sejak tahun 2003 sampai sekarang, mereka menjual berbagai jenis kendaraan sepeda motor roda 2 (dua), jenis-jenis motor tersebut antara lain yaitu : Yamaha R25, R15, Yamaha vixi-on, Yamaha Nmax, Xmax, Lexi, Aerox, Free-go, Mio M3, Mio S, dan masih banyak lainnya. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di perusahaan PT. Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang yang berlokasi di Jl. Lintas Timur, Unit 2, Tulang Bawang, Lampung 34595. PT. Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang adalah salah satu perusahaan yang menjadi Dealer Resmi Motor Yamaha untuk melayani pasar konsumen di daerah Tulang Bawang. Berikut data karyawan pada divisi pemasaran/sales :

**Tabel 1.1**

**Data seluruh karyawan pada PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang di Tahun 2019**

<b>NO.</b>	<b>POSISI/JABATAN</b>	<b>JUMLAH (ORANG)</b>
1.	KEPALA CABANG	1
2.	STAFF ADMINISTRASI	2
3.	SA (SERVICE ADVISOR)	2
4.	KOORDINATOR	1
5.	STAFF MEKANIK	5
6.	STAFF SALES	38
7.	DRIVER	1
8.	KASIR	1
9.	OB	1
	<b>TOTAL</b>	<b>52</b>

*sumber: PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang 2019*

Data diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan pada divisi yang bekerja di PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang berjumlah 52 karyawan dan sudah lama bekerja selama kurang lebih tiga tahun karyawan setia dan mengabdikan pada perusahaan. Karyawan berharap adanya perhatian dari perusahaan karena banyaknya karyawan yang mengeluhkan kurang adanya perhatian dari perusahaan, sehingga membuat karyawan merasa tidak dianggap sehingga hal ini membuat rasa loyalitas karyawan dalam bekerja menjadi rendah.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan karyawan langsung, karyawan mengatakan pengembangan karir yang dinilai tidak adanya kejelasan dalam kenaikan jabatan maupun promosi jabatan, selain itu pimpinan kurang memperhatikan loyalitas kerja karyawan sehingga karyawan yang mempunyai

kemampuan atau prestasi kerja yang tinggi masih tetap diberi jabatan yang sama atau tidak ada perubahan. Pengembangan karir apabila diikuti dengan timbal balik oleh perusahaan secara jelas maka akan menimbulkan loyalitas kerja karyawan. Baik tidaknya pengembangan karir akan berdampak pada loyalitas kerja karyawan, tinggi rendahnya loyalitas kerja ini di tentukan dari seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan akan jenjang karir yang diinginkan karyawan. Bila kondisi tersebut dipenuhi maka karyawan akan merasa dihargai. Pengembangan karir juga merupakan salah satu aspek-aspek yang berhubungan dengan loyalitas kerja.

Salah satu faktor yang memengaruhi loyalitas kerja karyawan dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan. Berikut ini daftar persentase ketidakhadiran karyawan divisi pemasaran PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang :

**Tabel 1.1**

Data absensi karyawan pada divisi pemasaran/sales PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang di Tahun 2019

Bulan	Tahun	Jumlah Karyawan	Hari kerja	Total hari kerja	Total Tidak Hadir	Total Kehadiran	Persentase Tidak Hadir Karyawan
Januari	2019	38	26	988	27	961	2,73
Februari	2019	38	23	874	29	845	3,32
Maret	2019	38	25	950	30	920	3,16
April	2019	38	24	912	29	883	3,18
Mei	2019	38	25	950	31	919	3,26
Juni	2019	38	22	836	30	806	3,59
Juli	2019	38	27	1026	27	999	2,63
Agustus	2019	38	26	988	32	956	3,24
September	2019	38	25	950	27	923	2,84
Oktober	2019	38	27	1026	30	996	2,92
November	2019	38	25	950	27	923	2,84
Desember	2019	38	25	950	25	925	2,63
Rata - rata							3,03

sumber: PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang 2019.

Data diatas diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada divisi pemasaran/sales PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang di Tahun 2019 sebesar

3,03% hal ini mengindikasikan turunnya rasa loyalitas kerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan tabel diatas telah terjadi kenaikan persentase ketidakhadiran. Hal ini dapat menjadi tolak ukur loyalitas kerja dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat loyalitas karyawan. Menurut Mudiarta, dkk (2001, p. 93) menyatakan rata rata absensi 2-3 persen perbulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan kondisi loyalitas kerja yang tidak baik dalam perusahaan. Data absensi karyawan menunjukkan tingkat absensi lebih dari 3 persen dan ini menunjukkan adanya indikasi masalah penurunan dalam bekerja.

Hal ini terjadi karena proses pengembangan karir dengan menggunakan target yang terlalu tinggi, sehingga timbul loyalitas kerja karyawan yang rendah. Persoalan yang menyangkut rendahnya loyalitas kerja karyawan haruslah ada penyelesaian.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan langsung di PT. Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang pengembangan karir yang terdapat disana tidak ada kejelasan yang pasti, mau karyawan bekerja sebaik apapun itu bukan jaminan dia akan promosi jabatan. Dengan target yang ditentukan perusahaan yang tinggi maka karyawan yang ingin karirnya berkembang akan cukup sulit untuk dapat naik jabatan/promosi jabatan dan dengan itu dapat mengurangi loyalitas kerja karyawan.

Selain variabel pengembangan karir yang dapat mempengaruhi variabel loyalitas kerja adalah insentif. Insentif adalah sejumlah komisi/bonus tambahan upah selain dari gaji pokok atas prestasi yang telah dicapai karyawan karna telah mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Insentif tersebut dapat berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas prestasi yang dicapai.

**Tabel 1.2**

**Data Insentif Karyawan Pada Divisi Pemasaran/sales PT Lautan Teduh Unit  
2 Tulang Bawang Di Tahun 2019**

Jabatan	Insentif
Sales	Rp. 100.000

*sumber: PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang 2019*

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai Data insentif karyawan pada divisi pemasaran/sales PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang di Tahun 2019. Diketahui bahwa gaji karyawan pada PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang di Tahun 2019 khususnya bagian divisi pemasaran/sales sebesar Rp. 1.500.000 dan insentif sebesar Rp. 100.000 diberikan jika menjual 2 buah sepeda motor. Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan karyawan pada divisi pemasaran/sales PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang masalah yang terjadi mengenai insentif khususnya divisi pemasaran/sales adalah insentif yang diterima karyawan masih belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan. Sedangkan insentif itu sendiri adalah merupakan salah satu faktor untuk mendorong karyawan agar memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Fauzan Akbar (2017) Hasil analisis mengatakan bahwa insentif yang diberikan secara tepat menjadi salah satu faktor utama yang dapat mendorong karyawan untuk memberikan segala kemampuannya akan memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas dan kinerja karyawan. Oleh karena itu Insentif berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan.

Dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para karyawan, suatu organisasi harus secara efektif memberikan insentif sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Insentif merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tingkat loyalitas kerja karyawan.

PT. Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang memiliki permasalahan insentif, yaitu insentif yang tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan dan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan selama ini. Walaupun gaji pokok yang mereka terima selama ini sesuai standar upah minimum regional, namun

karyawan masih mengeluh adanya insentif yang kecil. Fenomena yang muncul dalam penelitian ini adalah tidak adanya kejelasan yang pasti tentang pengembangan karir, mau karyawan bekerja sebaik apapun itu bukan jaminan dia akan promosi jabatan dan kebijakan insentif yang cenderung masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan sedangkan insentif itu sendiri adalah merupakan salah satu faktor untuk mendorong karyawan agar memiliki kinerja yang tinggi. Bagi perusahaan, insentif memiliki arti penting karena insentif mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa insentif yang tidak memadai dapat menurunkan rasa loyalitas kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

Dengan munculnya permasalahan yang terjadi diatas diperkirakan terjadi karena proses pengembangan karir dengan menggunakan target yang terlalu tinggi dan insentif yang cenderung masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan maka dari sinilah timbul loyalitas kerja karyawan yang rendah.

Berdasarkan latar belakang diatas dan hasil penelitian terdahulu yang telah ditemukan, maka penelitian ini mengambil judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN INSENTIF TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PT LAUTAN TEDUH UNIT 2 TULANG BAWANG”**.

## **1.1 Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah :

1. Apakah terdapat Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas kerja karyawan PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang?
2. Apakah terdapat Pengaruh Insentif terhadap Loyalitas kerja karyawan PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang?
3. Apakah terdapat Pengaruh Pengembangan Karir dan Insentif terhadap Loyalitas kerja karyawan PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang?

## **1.2 Ruang Lingkup Penelitian**

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

### **1.2.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan divisi pemasaran/sales PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang.

### **1.2.2 Ruang lingkup Objek**

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Pengembangan karir dan Insentif PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang.

### **1.2.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini terletak di Jl. Lintas Timur, Unit 2, Tulang Bawang.

### **1.2.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan untuk melaksanakan penelitian ini adalah pada bulan oktober 2019 sampai dengan selesai.

### **1.2.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi pengembangan karir dan insentif.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas kerja karyawan PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Insentif terhadap Loyalitas kerja karyawan PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir dan Insentif terhadap Loyalitas kerja karyawan PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

#### **1.4.1 Bagi Peneliti**

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan bila dikemudian hari peneliti memasuki dan menggeluti dunia kerja, terutama tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia dengan baik secara efektif dan efisien.

#### **1.4.2 Bagi Akademisi**

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumber referensi tambahan bagi yang membutuhkan, terutama bagi yang akan melakukan penelitian selanjutnya mengenai Pengembangan Karir, Insentif, dan Loyalitas kerja karyawan.

#### **1.4.3 Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam mengambil suatu keputusan yang berkaitan dengan pemberdayaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan perusahaan.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan mengenai Pengaruh Pengembangan Karir dan Insentif terhadap Loyalitas kerja karyawan PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan landasan teori yang berisikan tentang masalah yang diteliti mengenai pengaruh Pengembangan Karir dan Insentif terhadap Loyalitas kerja karyawan PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variable penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Pengembangan Karir dan Insentif terhadap Loyalitas kerja karyawan PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai hasil Pengaruh Pengembangan Karir dan Insentif terhadap Loyalitas kerja karyawan PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang.

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran dari hasil penelitian mengenai Pengaruh Pengembangan Karir dan Insentif terhadap Loyalitas kerja karyawan PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang.