

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan suatu kewajiban manusia yang harus dipenuhi dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup di masa sekarang maupun di masa yang akan datang. Bekerja bukan hanya sekedar memperoleh penghasilan dan mengejar kekayaan, akan tetapi dalam bekerja juga harus dilandasi dengan norma dan aturan yang ada dalam tempat bekerja. Perusahaan merekrut para karyawan untuk bergabung ke dalam perusahaan dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja secara sungguh-sungguh dan memiliki komitmen yang tinggi demi kemajuan perusahaan itu sendiri. Menurut Istijanto dalam, Erna Puspita Sari (2015) komitmen karyawan terhadap perusahaan ditunjukkan melalui kesetiaan dan loyalitas. Seorang karyawan yang memiliki sikap loyalitas, apapun yang didapat ia akan bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya.

Sumber daya manusia juga menjadi salah satu kunci penentu berkembangnya organisasi. Karena pada hakikatnya, sumber daya manusia dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai pemikir, penggerak dan perencana guna sebagai tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi, baik perusahaan maupun instansi yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga perlu adanya pelatihan dan pengembangan untuk kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting bahkan

tidak bisa dilepaskan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia juga menjadi salah satu kunci penentu berkembangnya organisasi.

Dalam tercapainya suatu tujuan perusahaan, tentunya perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang baik. Dengan baiknya kinerja karyawan, karyawan akan mengalami kepuasan tersendiri sehingga karyawan tersebut bisa loyal terhadap tempat kerjanya. Nurul Asfiah Fajarullaili (2017) loyalitas adalah setia terhadap sesuatu dengan penuh rasa cinta, sehingga dengan begitu tidak mengharapkan imbalan apapun dalam melakukan suatu hal untuk orang lain atau perusahaan tempat dimana dia meletakkan loyalitasnya. Karena dengan tingginya loyalitas yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya, begitu juga sebaliknya. Loyalitas merupakan timbal balik yang diberikan oleh tempat kerja terhadap karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan yaitu karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan serta lingkungan yang ada disekitar karyawan tersebut.

Menurut Erna Puspisari (2015) karakteristik individu yaitu sebagai tingkah laku manusia yang merupakan pencerminan dari seluruh pribadinya. Menurut Sedarmayati dalam Toni Munandar (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Ranti Sapitri (2016) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Ranti Sapitri (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki beberapa komponen berikut; menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi serta keinginan untuk berusaha keras bagi organisasi, dan keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi tersebut karena adanya kesadaran kerugian besar yang akan di alami jika meninggalkan organisasi. PT Batang Hari Barisan dalam mencapai target para karyawan pada sebuah perusahaan akan menghadapi berbagai macam masalah. Salah satunya adalah kehadiran seperti, tidak hadir, izin dan sakit seperti yang terdapat pada :

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan PT Batang Hari Barisan
Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Tidak Hadir	Izin	Sakit	Jumlah Ketidakhadiran	Persentase Ketidakhadiran
2013	289	34	17	20	71	5,91%
2014	289	29	18	22	69	5,75%
2015	289	20	33	11	53	4,42%
2016	289	25	12	15	52	4,33%
2017	289	15	12	18	45	3,75%

Sumber: Data Jumlah Karyawan PT Batang Hari Barisan

Dari table 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa persentase tingkat kehadiran karyawan pada lima tahun berturut-turut mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2013 persentase kehadiran karyawan menunjukkan angka 5,91%. Kemudian pada tahun 2014 sebesar 5,75%. Sedangkan pada tahun 2015

angka kehadiran meningkat menjadi 4,42%. Pada tahun 2016 persentase kehadiran karyawan sebesar 4,33%. Dan pada Tahun 2017 angka kehadiran karyawan meningkat sebesar 3,75%.

Dari data diatas teridentifikasi masalah bahwa tingkat kehadiran karyawan pada PT Batang Hari Barisan akan mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Dikarenakan jika tingkat kehadiran karyawan lebih banyak dari pada ketidakhadiran akan mempengaruhi tingkat produksi pada PT Batang Hari Barisan.

Erna Puspitasari melakukan penelitian (2015) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan” menemukan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Heri Kusworo (2016) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada Universitas Muhammadiyah Purworejo” Menyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan, Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan, Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan secara bersama- sama terhadap loyalitas karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anam Iqbal, Muhammad Sajid Tufail, dan Rab Nawaz Lodhi (2015) dengan judul “Employee Loyalty and Organizational Commitmen in Pakistani Organization” Mengungkapkan bahwa

komitmen organisasi berperan penting terhadap loyalitas karyawan. Studi ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki korelasi yang positif pada loyalitas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan** “

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Tingkat loyalitas karyawan pada perusahaan terbilang rendah.
2. Masih adanya karyawan PT. Batang Hari Barisan yang merasa kurang puas dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif.
4. Masih rendahnya hubungan baik antara atasan-bawahan.
5. Karakteristik Individu yang berbeda.
6. Rendahnya komitmen karyawan pada PT. Batang Hari Barisan.
7. Karakteristik pekerjaan yang masih menyulitkan karyawan.
8. Kurangnya pengalaman kerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis memberikan batasan penelitian agar penelitian ini sesuai dengan yang diharapkan, maka dalam penelitian ini dibatasi variabel independen Karakteristik Individu (X1),

Lingkungan Kerja(X2) dan Komitmen Organisasi (X3) dan variabel dependen Loyalitas Karyawan(Y) Pada PT. Batang Hari Barisan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, untuk mempermudah penganalisaan dalam penelitian ini, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Loyalitas pada PT. Batang Hari Barisan ?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan ?
3. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan ?
4. Bagaimana Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan ?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah penelitian diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini.

Adapun penelitian yang dilakukan bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Loyalitas pada PT. Batang Hari Barisan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan.

3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan.
4. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas karyawan pada PT. Batang Hari Barisan.

1.5.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian yang dilakukan ini adalah :

1. Bagi penulis

- a) Diharapkan penelitian ini dapat menambah khazanah dan pengetahuan tentang variabel yang diteliti serta wujud dari sumbangan pemikiran bagi kepentingan penulis ilmiah.
- b) Dapat melakukan penelitian secara langsung dilapangan, sehingga hasil ilmu yang telah diperoleh penulis pada bangku perkuliahan yang bisa diterapkan dilapangan.
- c) Sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan S1 guna mendapatkan gelar sarjana di bidang ekonomi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan masukan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam pemecahan masalah yang dihadapi.
- b) Dapat digunakan sebagai bahan untuk mengevaluasi kebijakan yang ditetapkan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

a) Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan sebuah dasar dan juga bisa dikembangkan secara luas lagi mengenai Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas karyawan.

b) Sebagai bahan perbandingan dan menambah riset penemuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.