

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini hadir dengan sejumlah tantangan yang harus di hadapi oleh manajemen perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Baik perusahaan kecil, menengah maupun besar di Indonesia, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dituntut memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan keunggulan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi bagi penciptaan keunggulan bersaing pada era globalisasi.

Sumber daya manusia juga memiliki peran penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan kombinasi antara tenaga, fisik ide, bakat, pengetahuan, kreatifitas dan keterampilan yang di butuhkan untuk mengarahkan perusahaan. Karyawan merupakan salah satu kekayaan atau asset utama dari perusahaan. Peranan karyawan sangat menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai sasaran, perusahaan akan menempatkan karyawan yang *qualified* pada setiap jabatan supaya pelaksanaan pekerja lebih berdaya guna dan beserta guna (Hasibuan, 2015). Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberadaan perusahaan. Membentuk karyawan dengan loyalitas tinggi adalah tugas pimpinan dalam menjaga komitmen bawahannya. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa loyalitas karyawan Indonesia masih relatif masih rendah.

Loyalitas merupakan suatu hal yang harus juga di perhatikan oleh perusahaan, jika perusahaan menghendaki karyawannya bisa bekerja dengan lebih baik untuk tujuan perusahaan. Karyawan dengan loyalitas yang tinggi selalu

mempunyai semangat, tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya dan selalu melindungi dan berfikir memajukan perusahaan semaksimal mungkin, sebaliknya karyawan yang tidak memiliki loyalitas cenderung kurang bertanggung jawab, mengerjakan pekerjaan seadanya dan tidak setia pada perusahaan. Loyalitas sangat berpengaruh dalam mengaktualisasikan kemampuan karyawan, untuk itu perusahaan harus mengetahui latar belakang karyawan dalam perusahaan.

Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaannya ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan antara lain tanggung jawab, kompensasi dan inisiatif.

Faktor yang pertama adalah tanggung jawab. Menurut Wuryanano (2017:22) tanggung jawab adalah siap menerima kewajiban atau tugas. Tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Sehingga bertanggung jawab menurut kamus umum bahasa Indonesia (2018) adalah berkewajiban menanggung, memikul tanggung jawab, menanggung segala sesuatunya, atau memberikan tanggung jawab dan menanggung akibatnya. Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2018:118), kompensasi adalah semua yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya

kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.

Faktor yang terakhir yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja adalah inisiatif. Inisiatif diartikan sebagai sebuah respon spontan (*spontaneous response*) dari individu dalam menghadapi perubahan dan tantangan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan dan organisasi (Taylor, 2016). Inisiatif menjadikan individu memiliki kedewasaan dalam cara berfikir (Taylor, 2016). Namun demikian reaksi spontan ini bisa berbeda-beda karena sangat dipengaruhi dari tingkat kemauan individu itu sendiri untuk mengembangkannya. Mengingat dampak positif dari inisiatif sebaiknya individu selalu mengembangkannya, karena karakter ini bukan merupakan sifat bawaan individu melainkan sifat yang bisa dilatih.

CV ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO pada 10 April 2000 yang bergerak dibidang *Consumable Welding, Welding & Cutting Machine, Welding & Handling Robot, CNC Cutting Machine, Accessories & Spare Part, dan Industrial Racking* dengan kantor terdaftar & beralamat di Jl, Brigjen Katamaso No 26A, Berbek – Waru – Sidoarjo. . Kami mengkhususkan diri dalam penyediaan produk-produk berkualitas tinggi untuk baja dan Rekayasa Fabricator, kontraktor, bahan kimia dan Industri Petrokimia, Industri Pembangunan Kapal, Pelabuhan Laut dan Pelabuhan Udara, Stasiun Listrik, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pihak Keuangan yang berkaitan dengan loyalitas kerja karyawan, penulis menemukan beberapa fenomena masalah yang terjadi pada CV ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO sekarang ini, permasalahan tersebut bisa dilihat dari naiknya jumlah karyawan yang keluar setiap tahunnya mengindikasikan menurunnya loyalitas kerja karyawan. Seperti di jelaskan pada tabel berikut :

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan CV.ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO  
Yang keluar / resign selama Tahun 2017 – 2019

No	Tahun	Jumlah Turnover
1	2017	4 Orang
2	2018	7 Orang
3	2019	9 Orang
Total		20 Orang

Sumber : CV.ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO (2017 – 2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa angka keluar / resign karyawan dari tahun 2017 – 2019 meningkat, hal tersebut terjadi karena kurang baiknya hubungan sesama karyawan, adanya permasalahan yang dihadapi karyawan. Berdasarkan wawancara yang penulis temukan bahwa permasalahan yang muncul adalah pada penerapan tanggung jawab. Kurangnya tanggung jawab akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Bila tanggung jawab tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Hasil survey awal di CV.ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO menyatakan bahwa tidak adanya tanggung jawab karyawan salah satunya tercermin dari karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Selain itu terlihat dari karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan. Berikut adalah data tingkat absensi di CV. Anugerah Tekniktama Sidoarjo .

Tabel 1.2  
Data Absensi Karyawan CV.ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO  
Tahun 2019 selama 3 bulan

Bulan	Sakit	Ijin	Cuti	Tanpa Keterangan
-------	-------	------	------	------------------

Juni	7 Orang	4 Orang	3 Orang	3 Orang
Juli	9 Orang	5 Orang	4 Orang	3 Orang
Agustus	10 Orang	6 Orang	5 Orang	3 Orang

Sumber : CV.ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO Tahun 2019

Dari data absen diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang tidak masuk kerja tidak stabil bisa dilihat dari fluktuasi kenaikan absensi selama 3 bulan terakhir. Ketidakhadiran karyawan menjadikan sesuatu yang sangat penting, karena ketidakhadiran dapat menyebabkan pekerjaan terbengkalai. Ketidakhadiran karyawan merupakan sikap dari rendahnya rasa tanggung jawab yang dapat menurunkan tingkat loyalitas kerja karyawan. Dengan menurunnya tingkat loyalitas kerja karyawan akan menyebabkan perusahaan menjadi lambat untuk maju.

Dalam menghadapi tingkat persaingan perusahaan yang terus meningkat, CV. ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO bisa mempertahankan kelangsungan kegiatan perusahaan agar tetap lancar dan dapat meningkatkan daya saing. Untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab, kompensasi dan inisiatif terhadap loyalitas kerja, maka penulis tertarik mengambil judul **“PENGARUH TANGGUNG JAWAB, KOMPENSASI DAN INISIATIF TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA CV ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO ”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah tanggung jawab berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja pada CV. ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja pada CV. ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO?

3. Apakah inisiatif berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja pada CV. ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO?
4. Apakah tanggung jawab, kompensasi dan inisiatif berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas kerja pada CV. ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO?
5. Diantara variabel tanggung jawab, kompensasi dan inisiatif manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap loyalitas kerja pada CV. ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian dalam skripsi ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah tanggung jawab berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja pada CV. ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja pada CV. ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO.
3. Untuk mengetahui apakah inisiatif berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja pada CV. ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO.
4. Untuk mengetahui apakah inisiatif berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja pada CV. ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO.
5. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap loyalitas kerja pada CV. ANUGERAH TEKNIKTAMA SIDOARJO.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Bagi Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai salah satu pertimbangan dalam penentuan kebijakan, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

## 2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Untuk menambah pengetahuan serta mempraktekkan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dengan situasi dan kondisi perusahaan yang diteliti. Dan diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca maupun sebagai salah satu bahan referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya dan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai loyalitas kerja karyawan.

## 3. Aspek Praktis

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk memberikan informasi mengenai loyalitas kerja karyawan.