

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, untuk memperoleh penghasilan, bertindak keluar, dengan cara memperdagangkan, menyerahkan atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan. (Molengraaff, 2014:33) Di dalam berjalannya suatu perusahaan dibutuhkan karyawan-karyawan yang kompeten dan handal di bidangnya. Menurut Hasibuan (dalam Karimah, 2013:67) Karyawan adalah orang penjual jasa pikiran atau tenaga dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Sedangkan menurut Sudarsono (dalam Hasibuan, 2014) Karyawan adalah aset dimana aset terpenting dalam perusahaan ada 3 yaitu: SDM, SDM, dan SDM. Maksudnya adalah betapa pentingnya SDM atau karyawan dalam perusahaan.

PT Bina Busana Internusa adalah perusahaan yang beregerak di bidang industri garment. Perusahaan ini didirikan oleh Lukman Widjaja pada tahun 1994 lalu pada tahun 2010 memulai produksi mode pakaian dimana dibutuhkan keterampilan pengetahuan produk yang baik serta standar kualitas yang tinggi, dan tepat pada waktu pengiriman. Sebagian besar didominasi untuk produksi fashion dan pakaian olahraga. Setiap fasilitas produksi memiliki permesinan canggih, ruang percetakan, ruang menjahit dan potong serta ketentuan dalam pergudangan. Perusahaan ini memiliki 4 cabang yaitu Jakarta, Bogor, Semarang, serta yang Surabaya yang beralamat di Barata Jaya XIX No. 20 Surabaya,

Dengan karyawan yang dimiliki yaitu 70 karyawan namun pada tahun 2018-2019 perusahaan Bina Busana Internusa mengalami banyak sekali pegawai yang memutuskan untuk *Resign* atau mengundurkan diri dari perusahaan tersebut. Dari data yang diperoleh dapat dilihat yakni sebanyak 35 pegawai pada tahun 2018 memutuskan untuk *Resign* dan sisanya tidak mau untuk memperpanjang kontraknya pada tahun 2019 ini PT Bina Busana Internusa Surabaya telah melakukan perekrutan pegawai baru yaitu dibagian operator jahit, mekanik mesin jahit, supervisor jahit, Pelatihan jahit (*Quality Control*) serta staff produksi (*Office*) dengan seringnya melakukan perekrutan karyawan baru maka hal ini bisa merugikan perusahaan karena karyawan tidak bekerja secara loyal dan bersungguh-sungguh terhadap pekerjaan yang telah diberikan.

Ada beberapa faktor yang mampu mempengaruhi loyalitas karyawan hingga memutuskan mengundurkan diri dari perusahaan salah satunya dapat dilihat dari faktor transparansi profit, menurut Andrianto (2016:11) menyatakan bahwa transparansi adalah keterbukaan dan kejujuran secara menyeluruh kepada lingkungan masyarakat atau di dalam sebuah perusahaan. Sedangkan profit menurut Kasmir (2011:303) profit atau laba adalah keuntungan yang diperoleh perusahaan yang belum dikurangi dengan biaya apapun. Peneliti disini ingin menjelaskan bahwa yang dimaksud transparansi profit adalah keterbukaan perusahaan dalam keuntungan yang telah dicapai perusahaan terhadap para karyawannya karena hal ini bisa sangat mempengaruhi loyalitas kerja serta para karyawan mengetahui kondisi keuangan perusahaannya dalam kondisi yang baik atau tidak serta mampu untuk menilai prospek kedepannya bagi para karyawan yang bekerja di dalam perusahaan PT Bina Busana Internusa.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Ni Made Maharani Dwi Ratnasari Kusdi Rahardjo M. Djudi Mukzam Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, 2016. Dengan judul Pengaruh Transparansi Profit Dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya). Dengan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan analisa regresi adalah transparansi profit berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 8,084 pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan sedangkan hasil regresi dari insentif menunjukkan bahwa insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan hal ini ditunjukkan dari analisa regresi dengan nilai signifikansinya yaitu sebesar 4,274 pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan.

Selain itu yang dapat mempengaruhi loyalitas adalah motivasi kerja, menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A Judge (2011:222) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Hotma BR Simbolon Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau, 2017. Dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa dalam perhitungan analisa regresi yaitu Motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan dengan nilai signifikansinya yaitu sebesar 8,233 terhadap loyalitas kerja karyawan.

Kenyamanan kerja juga bisa menjadi faktor karyawan loyal atau tidak terhadap perusahaan, menurut Agnes Michelle, (2015:11) Kenyamanan adalah bebas dari gangguan, bebas dari rasa was-was, bebas dari rasa iri dan dengki, bebas dari rasa sombong, bebas dari kesalahan, merasa cukup dengan yang ada dihadapannya, tidak merasa kurang dengan apa yang telah diterima. Sedangkan definisi dari kerja menurut Wjs. Poerwadarminta (2013:88) adalah proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya, perubahan atau penambahan nilai pada suatu unit alat pemenuhan kebutuhan yang ada.

Penelitian mengenai pengaruh transparansi profit, motivasi kerja melalui kenyamanan kerja terhadap loyalitas telah banyak dilakukan oleh peneliti lain salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Syarifah Nurfarhana (2016) UIN ALAUDIN Makasar, dengan judul “Pengaruh Gaji dan Bonus Melalui Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan” yang menghasilkan penelitian dengan hasil penelitian yang menyatakan Gaji (X1) Bonus (X2) Motiva Kerja (Z) dan Loyalitas Karyawan (Y) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pasien. Koefisien determinasi sebesar 0,107 yang menunjukkan bahwa Gaji (X1) Bonus (X2) Motivasi Kerja (Z) dan Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 10,7% sedangkan sisanya sebesar 89,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati, seperti transparansi profit dan kenyamanan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah digambarkan diatas, maka peneliti menetapkan perumusan masalah yaitu **“Pengaruh Transparansi Profit Dan Motivasi Kerja Melalui Kenyamanan Terhadap Loyalitas Karyawan PT Bina Busana Internusa Surabaya”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah variabel transparansi profit berpengaruh signifikan terhadap kenyamanan kerja karyawan PT. Bina Busana Internusa Surabaya?
2. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kenyamanan kerja karyawan PT. Bina Busana Internusa Surabaya?
3. Apakah variabel transparansi profit berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Binsa Busana Internusa Surabaya?
4. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Bina Busana Internusa Surabaya?
5. Apakah variabel nyaman kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Bina Busana Internusa Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh transparansi profit terhadap kenyamanan kerja karyawan PT. Bina Busana Internusa Surabaya.
2. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kenyamanan kerja karyawan PT. Bina Busana Internusa Surabaya.
3. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh transparansi profit terhadap loyalitas karyawan PT. Bina Busana Internusa Surabaya.
4. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Bina Busana Internusa Surabaya.
5. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh nyaman kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Bina Busana Internusa Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Aspek akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan kepada semua orang yang akan meneliti di ruang lingkup pemasaran agar lebih mudah dalam mendapatkan perbandingan dan *literature* studi serta dapat digunakan sebagai referensi dan menambah perbendaharaan perpustakaan STIE Mahardhika – Surabaya.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Untuk menerapkan dan memperluas wawasan teori dari pengetahuan yang telah diterima dalam perkuliahan mengenai manajemen pemasaran dan materi yang lain nya, Serta mendapatkan pengetahuan tentang bagaimana kinerja manajemen PT. Bina Busana Internusa dalam merekrut dan memperdayakan sumber daya manusia yang dimiliki.

3. Aspek praktis

Bagi lembaga memberikan tambahan sumber referensi dan kepustakaan serta pengetahuan mengenai pemasaran bagi mahasiswa/i mendapatkan pengetahuan tentang kinerja manajemen PT. Bina Busana Internusa terutama pada pelayanan terhadap karyawan serta dapat menerapkan apa yang telah diperoleh dan dipelajari dalam perkuliahan dengan kasus yang nyata atau realita yang telah terjadi di dalam masyarakat pada umumnya. Bagi pembaca mendapatkan tambahan ilmu tentang pentingnya sumber daya manusia untuk proses kelanjutan suatu perusahaan dalam jangka panjang.