

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. Angkasa Pura Logistik berdiri pada tanggal 5 Januari 2012 yang merupakan anak perusahaan dari PT. Angkasa Pura 1 (Persero). PT. Angkasa Pura Logistik memiliki bidang usaha diantaranya adalah bidang logistik, terminal kargo, *regulated agent*, serta *general sales agent*. Pada awal didirikan, PT. Angkasa Pura Logistik berfungsi sebagai Strategic Business Unit (SBU) yang bergerak dalam bidang logistik, pengiriman barang, dan agen untuk mendukung operasi bandara, peningkatan layanan kepada pelanggan dan keselamatan penerbangan.

Saat ini PT. Angkasa Pura Logistik gencar melakukan pengembangan bisnis logistiknya. Dengan membangun *warehouse* dan *cold storage*. Bahkan di tahun 2016, PT. Angkasa Pura Logistik telah membangun kompleks pergudangan dan logistik bertaraf internasional yang lokasinya tidak jauh dari Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai di lahan seluas 1,6 meter persegi, dengan luas bangunan sebesar 7.200 meter persegi. Perkembangan pesat bisnis usaha bidang logistik dan *warehousing* PT. Angkasa Pura Logistik tentu tidak terlepas dari kontribusi Sumber Daya Manusia (SDM) yang ikut terlibat dalam perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki rasa dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Kecanggihan teknologi, perkembangan informasi yang pesat,

ketersediaan modal, dan bahan-bahan yang memadai dalam organisasi tidak akan bisa mencapai tujuan perusahaan jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang potensial (Hamali, 2018:3).

Loyalitas yang dimiliki oleh SDM perusahaan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi kegiatan usaha yang dijalankan oleh perusahaan. Dengan memiliki SDM yang memiliki loyalitas yang tinggi, maka perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya yang tinggi untuk melakukan rekrutmen, pelatihan, untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusianya. Untuk itu pihak manajemen perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus bagi peningkatan loyalitas setiap karyawannya. Ada banyak faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan loyalitas kerja karyawan. Berbagai jurnal penelitian yang ada, berhasil membuktikan faktor-faktor apa saja yang dapat berpengaruh terhadap loyalitas perusahaan. Diantaranya adalah kompensasi, komitmen afektif, dan keterikatan kerja.

Kompensasi (*compensation*) adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya karyawan (kontribusi karyawan) yang diberikannya untuk organisasi atau perusahaan (Gaol, 2014:310). Penerapan sistem kompensasi yang baik, akan memberikan pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan, hal ini dikarenakan masing-masing karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan kompensasi yang adil sesuai dengan kontribusi mereka terhadap perusahaan.

Komitmen afektif (*affective Commitment*) adalah keadaan yang mencerminkan perasaan terikat, teridentifikasi dan terlibat dalam organisasi, serta memiliki hasrat untuk tetap bekerja pada suatu organisasi karena mereka sepaham dengan nilai dan tujuan pokok organisasi (Suhartini dan Musafir, 2018:83). Seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang baik, maka akan merasa senang ketika berada dalam perusahaan, merasa ada ikatan

emosional dan kedekatan dengan rekan kerja sehingga akan menciptakan loyalitas kerja dari karyawan yang bersangkutan.

Sementara *Work Engagement* atau keterikatan kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total, baik secara fisik, kognitif, afektif, dan emosional. Karyawan menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan telah menjadi bagian dari organisasi tempat ia bekerja, bekerja untuk mencapai visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi. Karyawan akan bekerja ekstra dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang diharapkan baik dalam waktu dan energi (Kurniawati, 2014:315). Orang yang memiliki work engagement, maka akan memiliki sikap yang positif, antara lain menghormati pimpinan, menyenangkan pekerjaan, serta selalu menerima keputusan yang diambil oleh pihak manajemen perusahaan. Sehingga karyawan yang memiliki *work engagement*, dapat menciptakan loyalitas kerja mereka.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap terciptanya loyalitas kerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya Bagian *Warehouse* Domestik. Faktor yang pilih oleh penulis untuk diteliti yaitu *compensation*, *affective commitment*, dan *work engagement*. Maka penulis mengambil judul penelitian yaitu **“Pengaruh *Compensation*, *Affective Commitment*, dan *Work Engagement* Terhadap Loyalitas Kerja Pada Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya Bagian *Warehouse* Domestik”**, melalui penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan mengenai bagaimana pengaruh *Compensation*, *Affective Commitment*, dan *Work Engagement* terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya, maka penulis menetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *Compensation*, *Affective Commitment*, dan *Work Engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestik?
2. Apakah *Compensation*, *Affective Commitment*, dan *Work Engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestik?
3. Manakah diantara *Compensation*, *Affective Commitment*, dan *Work Engagement* yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan di atas, maka penulis menetapkan tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Compensation*, *Affective Commitment*, dan *Work Engagement* terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestik
2. Untuk mengetahui pengaruh *Compensation*, *Affective Commitment*, dan *Work Engagement* secara parsial terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestik.
3. Untuk mengetahui diantara *Compensation*, *Affective Commitment*, dan *Work Engagement* yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap

Loyalitas Kerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian *warehouse* domestik.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Aspek akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan wawasan bagi peneliti sendiri pada khususnya dan bagi para pembaca terutama yang berkaitan dengan ilmu tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) serta bidang ilmu lain yang terkait.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan bacaan di lingkungan kampus STIE Mahardhika Surabaya pada khususnya, serta dapat dijadikan referensi bagi para peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian pada pokok masalah yang sama.

3. Aspek praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang konstruktif bagi PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya untuk dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan langkah-langkah strategis guna meningkatkan loyalitas kerja karyawannya, terutama bagian *warehouse* domestik.