

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Ruang lingkup perdagangan di berbagai belahan bumi semakin berkembang pesat. Begitu juga dengan dunia dalam suatu bisnis yang terdapat di Indonesia, semakin hari dapat dikatakan menjadi bertambah berkembang. Menurut Indonesia Investment (2018) tercatat bahwa, Indonesia menempati peringkat pada posisi ke 72 dari Indeks Doing Business di Bank dunia. Posisi tersebut, menyatakan bahwa bidang bisnis di Indonesia berpeluang untuk berkembang dari hari ke hari. Perkembangan suatu bisnis tersebut membuat masyarakat Indonesia semakin banyak yang mulai terjun untuk menggeluti dunia bisnis. Dunia bisnis memiliki peran aktif dalam mendukung perekonomian negara. Dalam suatu bisnis itu terdapat unsur yang paling menunjang pada perkembangan bisnis yaitu karena sumber daya manusia (SDM). Agar tujuan dalam perusahaan tercapai maka harus memperoleh SDM yang bagus.

Sumber daya manusia (SDM) itu diartikan sebagai suatu penggerak individu dari kegiatan perusahaan. Kegiatan itu misalnya intervensi, pengelolaan, pengarahan karyawan, pengendalian organisasi, penyaluran, produksi, penjualan, mengalokasi pendanaan, serta kerja sama antar sesama.

Di samping hal tersebut sumber daya manusia itu mempunyai peran di setiap apa yang dilakukan oleh perusahaan yaitu untuk menjadi penentu, memutuskan serta pelaksana bagi kelancaran perusahaan. Sumber daya manusia itu untuk suatu penggerak dalam perusahaan tersebut agar tercapainya tujuan yang diinginkan. Sehingga sangat dibutuhkan karyawan yang berloyalitas. Loyalitas adalah suatu kepatuhan seseorang terhadap aturan atau sistem perusahaan. Menurut Sudimin (2015) dalam Ratnasari dkk (2018)), mengatakan bahwa

loyalitas adalah kesediaan seseorang dalam memberikan seluruh waktu, kemampuan dalam berfikir dan keterampilan yang ditujukan untuk mencapai visi misi perusahaan atau mampu menjaga rahasia perusahaan yang dapat merugikan selama orang itu masih mempunyai status sebagai karyawan.

Karyawan yang berjiwa loyal sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk kelangsungan operasional perusahaan dalam menentukan perkembangan di masa yang akan datang. Sedangkan jika dalam perusahaan memiliki pekerja yang berloyalitas rendah pasti akan berdampak buruk pada perusahaan tersebut.

Loyalitas menurut Jusuf (2016) dalam (Dedy, 2018) merupakan suatu sikap yang timbul pada diri seseorang dalam rasa ingin untuk setia dan berbakti kepada pekerjaan yang di jalani, organisasi, atasan atau pada tempat kerjanya yang bisa menjadikan sikap rela mengorbankan untuk memenuhi tujuan pihak lain. Dengan sikap loyalitas, dapat menunjukkan bahwa seorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Salah satu ciri loyalitas karyawan yang ditunjukkan terhadap perusahaannya untuk turut serta memajukan dan mengembangkan perusahaan adalah kerja lembur atau overtime. Karyawan yang melakukan kerja lembur atau overtime adalah karyawan yang melanjutkan pekerjaannya di luar jam kerja. Sehingga karyawan yang dapat melakukan kerja lembur atau overtime menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki dedikasi yang tinggi terhadap tumbuh kembang dan maju mundurnya suatu perusahaan.

Pada era industri 4.0 ini semakin banyak sekali orang yang berlomba-lomba dalam menjadikan peluang bisnis menjadi peluang yang dapat menambah keuntungan bagi perusahaan. Sebab banyak orang yang tidak ingin terus bekerja untuk orang lain akan tetapi, mereka ingin lebih mengembangkan ataupun membuat suatu usaha sendiri. Salah satu jenis bisnis yang banyak berkembang di Indonesia yang berada di kota-kota besar atau di pelosok daerah Indonesia

adalah bisnis waralaba atau *franchise*. Bisnis waralaba atau *franchise* adalah sebuah perjanjian antar perusahaan soal cara pendistribusian barang dan jasa agar sampai dengan konsumen (Slamet, 2017). Indomaret kini menjadi tersebar di seluruh bagian Indonesia, baik itu tempat dekat perumahan atau gedung perkantoran. Juga berada fasilitas umum dengan perusahaan motto “mudah dan hemat”. Bisnis waralaba pada awalnya dimaksudkan untuk tujuan mempermudah penyediaan dalam berbagai kebutuhan pokok karyawan dalam kesiane harian ini kini telah memiliki gerai yang dapat dikatakan mencapai lebih 7868 wilayah Jawa, Sumatera, Sulawesi, dan Madura. Indomaret yang awalnya didirikan ditahun 1988 di Ancol, terletak di Jakarta Utara. Dan seiring berjalannya waktu, Indomaret berubah ke aset nasional ke dalam bentuk jaringan ritel waralaba dan bisa dibilang unggul dalam persaingan global (Marikxon, 2019).

Saat ini bisnis waralaba yang terkenal di Indonesia yaitu Indomaret, telah memiliki banyak cabang di berbagai wilayah Indonesia. Hal tersebut sering membuat karyawan bekerja dengan jam kerja yang berlebih. Hal tersebut juga terjadi pada Indomaret Lamongan. Para karyawan pada Indomaret Lamongan sering kali bekerja dengan beban jam kerja berlebih walaupun para karyawan tidak mendapatkan upah tambahan. Selain itu, juga terdapat suatu fenomena bahwa para pekerja sering mengalami pantang pulang sebelum pekerjaan selesai, walaupun karyawan dengan shift pengganti telah bekerja.

Hal tersebut membuat para karyawan kurang nyaman untuk bekerja dengan sistem jam lembur tanpa dibayarkan, karena hal itu bertentangan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 102/MEN/VI/2004 yang membahas mengenai Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Dalam Pasal 6 ayat 1 dijelaskan mengenai untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja yang bersangkutan. Didalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, dijelaskan pula mengenai penghitungan upah kerja lembur pada pasal 11 yaitu pada jam kerja lembur awal harus dibayarkan upah senilai 1,5 kali upah sejam. Hal tersebut sangat bertentangan dengan kondisi nyata yang terjadi pada Indomaret Lamongan.

Kinerja suatu perusahaan dinilai dengan berbagai pengorbanan sumber daya yang merupakan hasil serangkaian proses bisnis. Apabila kinerja perusahaan meningkat, maka dapat dilihat dari kerja kerasnya dan intensifnya. Sehingga perusahaan dapat memantau pencapaian yang sudah ditetapkan dalam periode tertentu.

Dalam suatu perusahaan, keberadaan dan dedikasi karyawan dapat menentukan tumbuh kembang serta maju mundurnya suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan sangat berperan penting pada perkembangan suatu perusahaan. Setiap karyawan juga memiliki karakter yang berbeda-beda dalam melakukan pekerjaan rutinitas yang dilakukannya. Tanggung jawab dan kesadaran setiap karyawan pun juga berbeda-beda dalam suatu perusahaan. Dalam beberapa penelitian terdahulu, tercatat hasil penelitian yaitu sebagai berikut.

Dari uraian diatas, peneliti ingin mengambil penelitian mengenai pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja perusahaan. Dalam hal ini Indomaret sebagai usaha waralaba yang telah tersebar di berbagai wilayah Indonesia menjadi obyek yang ingin diteliti oleh peneliti.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijabarkan di atas, rumusan masalah yang nantinya akan diteliti adalah bagaimana mekanisme pengaturan sistem jam kerja karyawan Indomaret Lamongan dan kantor Indomaret cabang

Gresik berdasarkan kontrak dengan kenyataan di lapangan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diulas diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui mekanisme pengaturan sistem jam kerja karyawan Indomaret Lamongan dan kantor Indomaret cabang Gresik berdasarkan kontrak dan kenyataan di lapangan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang akan diperoleh adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Dalam sebuah penelitian ini akan memberikan pengetahuan dan mengembangkan teori mengenai loyalitas pekerjaan pada perusahaan dan memperbanyak pemahaman tentang apa yang sebenarnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan Indomaret

Dengan adanya penelitian ini, dapat diharapkan menjadi suatu masukan atau bahan pertimbangan untuk Indomaret dalam mengatur karyawan agar merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Selanjutnya dapat dijadikan bahan masukan perusahaan dalam meningkatkan loyalitas tanpa merugikan karyawan.

b. Bagi Karyawan

Untuk karyawan sendiri penelitian ini akan memberi petunjuk mengenai suasana dimana ketika bekerja sebagai pegawai Indomaret. Agar mengerti bagaimana lingkungan yang nyaman, baik serta memiliki loyalitas yang tinggi agar dapat tercapainya tujuan perusahaan.

c. Bagi Peneliti lain

Melalui adanya penelitian ini, maka diharapkan dapat menjadi rujukan dan memberikan info mengenai bagaimana manajemen sumber daya yang ada khususnya dalam hal loyalitas dalam bekerja agar peneliti yang selanjutnya dapat mengkaji akan adanya sebuah masalah yang mungkin sama pada masa yang akan datang dengan lebih baik lagi agar penelitian mengenai ini tidak sampai disini saja.