

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

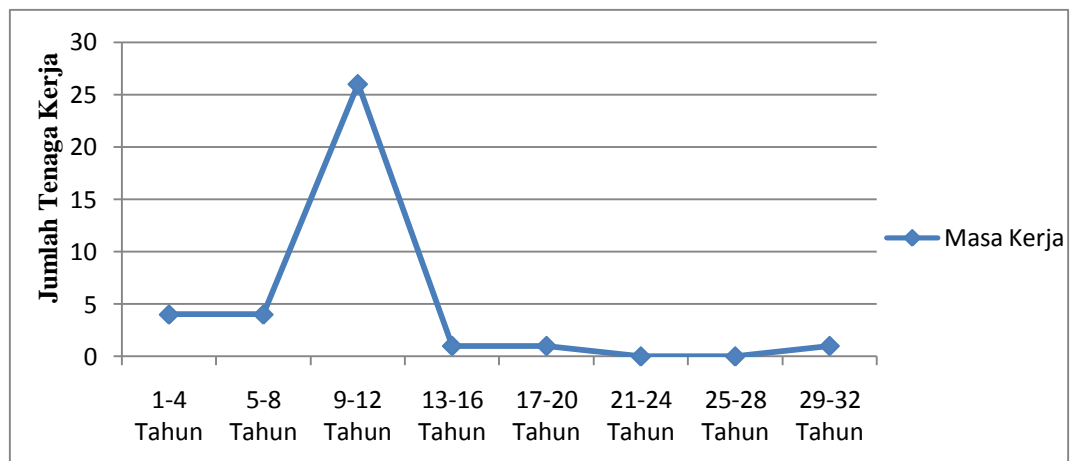
Sektor *property* dan *real estate* merupakan salah satu sektor terpenting dalam perekonomian suatu Negara. Industry *property* dan perumahan saat ini mengalami perkembangan pesat di Indonesia, dengan berkembangnya industry *property* perusahaan harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik yang mampu mengatasi pengaruh perkembangan bisnis atau ekonomi internasional.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dengan pendayagunaan sumber daya yang ada pada diri individu (karyawan), Mangkunegara, (2008;2). Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang menentukan efektivitas dan produktivitas organisasional. Keberhasilan organisasi pada dasarnya bergantung pada keahlian dan kemampuan para karyawannya. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi untuk mencapai tujuannya, Hasibuan, (2011;12). Karyawan yang berkualitas dapat membuat perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain, selain karyawan yang berkualitas, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi. Karena dengan loyalitas yang tinggi karyawan mempunyai rasa ketertarikan yang besar terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan salah satu aspek penting yang harus di perhatikan oleh perusahaan, sebab dengan adanya loyalitas kerja maka karyawan akan memiliki empati yang lebih terhadap perusahaan.

Loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain atau perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya, Wicaksono, (2013;48). Loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan karyawan dapat di cerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan di dalam maupun di luar perusahaan. Loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen karyawan di dalamnya perusahaan. Komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi, Suhendi, (2010;260). Oleh karena itu perusahaan harus membangun hubungan loyalitas kerja yang baik antara karyawan dan perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki loyalitas kerja dalam perusahaan akan memiliki kesediaan untuk mempertahankan diri dalam perusahaan dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi Santoso, (2008;85).

PT. Bumi Lingga Pertiwi berdiri pada tanggal 18 Februari 1983 yang berlokasi di Jl. Jawa Perumahan Gresik Kota Baru No. 99, Yosowilangun, Kecamatan Gresik , Kabupaten Gresik. PT. Bumi Lingga Pertiwi adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang property dan *real estate* di Kota Gresik. Industry property dan perumahan saat ini mengalami perkembangan pesat di Indonesia dengan bertambahnya penduduk disetiap tahunnya berdampak pada peningkatan kebutuhan akan hunian yang layak dan siap pakai. PT. Bumi Lingga Pertiwi merupakan pengembang yang telah banyak berkontribusi dalam

pembangunan dan perkembangan sektor property dan real estate di Kota Gresik. Selain itu kinerja karyawan dari PT. Bumi Lingga Pertiwi telah diakui oleh banyak orang termasuk pemerintah dalam hal pengembangan dan pembangunan wilayah Kota Gresik. Prestasi ini tidak lepas dari peran seluruh karyawan PT. Bumi Lingga Pertiwi yang memiliki kemampuan di bidangnya. Fenomena yang terjadi di lapangan yaitu tingginya loyalitas kerja karyawan di PT. Bumi Lingga Pertiwi. Berikut ini gambar 1.1 yang menunjukkan tingginya loyalitas kerja karyawan di PT. Bumi Lingga Pertiwi:

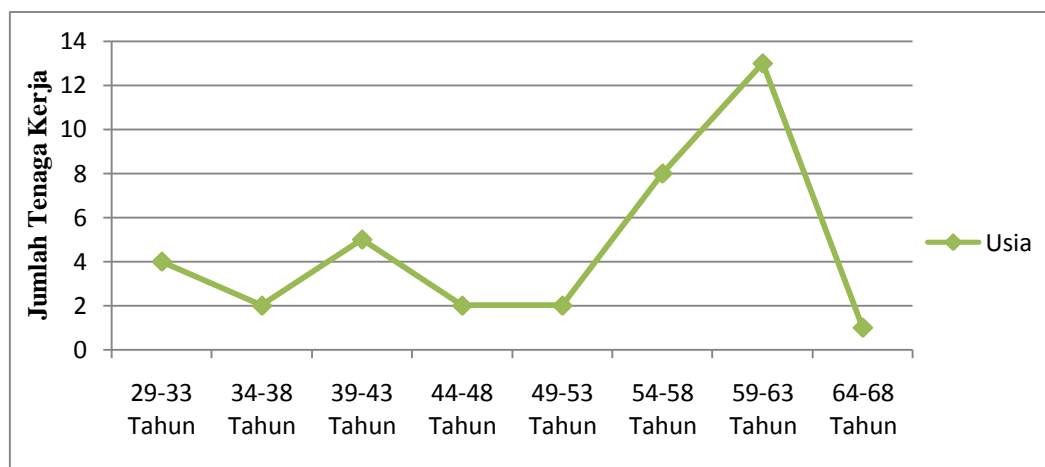


Sumber Data: PT. Bumi Lingga Pertiwi GKB Gresik

**Gambar 1.1**  
**Masa Kerja Karyawan**  
**PT. Bumi Lingga Pertiwi**

Berdasarkan gambar 1.1 dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja selama 1 hingga 4 tahun berjumlah 4 orang, karyawan yang bekerja selama 5 hingga 8 tahun berjumlah 4 orang, karyawan yang bekerja selama 9 hingga 12 tahun berjumlah 26 orang, karyawan yang bekerja selama 13 hingga 16 tahun berjumlah 1 orang, karyawan yang bekerja selama 17 hingga 20 tahun berjumlah 1 orang dan karyawan yang bekerja selama 29 hingga 32 tahun berjumlah 1 orang.

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa karyawan PT. Bumi Lingga Pertiwi memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Menurut Pambudi, (dalam Tommy, 2010;179), di masa lalu atau masa sebelumnya loyalitas para karyawan hanya di ukur dari jangka waktu lamanya karyawan tersebut bekerja bagi sebuah organisasi. Sedangkan dilihat dari sisi usia dapat diketahui sebagai berikut:



Sumber Data: PT. Bumi Lingga Pertiwi GKB Gresik

**Gambar 1.2**  
**Usia Karyawan**  
**PT. Bumi Lingga Pertiwi**

Gambar 1.2 menunjukkan bahwa karyawan yang berusia 29 hingga 33 tahun berjumlah 4 orang, karyawan yang berusia 34 hingga 38 tahun berjumlah 2 orang, karyawan yang berusia 39 hingga 43 tahun berjumlah 5 orang, karyawan yang berusia 44 hingga 48 tahun berjumlah 2 orang, karyawan yang berusia 49 hingga 53 tahun berjumlah 2 orang, karyawan yang berusia 54 hingga 58 tahun berjumlah 8 orang, karyawan yang berusia 59 hingga 63 tahun berjumlah 13 orang dan karyawan yang berusia 64 hingga 68 tahun berjumlah 1 orang. Berdasarkan data di atas rata-rata karyawan PT. Bumi Lingga Pertiwi berusia 59 hingga 63 tahun yang jumlahnya 13 orang. Sedangkan di dalam peraturan perusahaan batas

bekerja karyawan di dalam perusahaan berusia 60 tahun. Berdasarkan wawancara dengan narasumber yaitu ibu Shofia, menyebutkan bahwa karyawan tersebut merasa dirinya memiliki komitmen terhadap perusahaan karena walaupun perusahaan dalam keadaan maju atau mundur karyawan tersebut tidak ingin meninggalkan perusahaan dan tetap memilih bertahan. Oleh karena itu perusahaan masih mempertahankan karyawan yang berusia lebih dari 60 tahun karena karyawan tersebut memiliki loyalitas terhadap perusahaan yang akan membela perusahaan. Karna hal ini karyawan yang berusia lebih dari 60 tahun masih bertahan diperusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bumi Lingga Pertiwi memiliki loyalitas yang tinggi. Menurut Brata, (2010;210) Faktor yang menjadikan karyawan loyal yaitu Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir.

Menurut Marwansyah, (2012;208) Pengembangan Karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya. Pengembangan karir merupakan tindakan seseorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya. Dalam hal ini perusahaan perlu menyadari pentingnya kebijakan-kebijakan pengembangan karir bagi karyawan. Setiap pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, sebagai alat untuk menjaga loyalitas setiap karyawannya. Pengembangan karir juga dapat menumbuhkan komitmen bagi karyawan atau pegawai. Dibalik tingginya loyalitas karyawan, ternyata di PT. Bumi Lingga Pertiwi tidak ada pengembangan karir untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan kenaikan jabatan sehingga karyawan tidak bisa mengembangkan karirnya dalam perusahaan. Hal ini terbukti

bahwa sejak awal karyawan bekerja diperusahaan, karyawan PT. Bumi Lingga Pertiwi tersebut masih menduduki posisi atau jabatan yang sama di perusahaan sampai karyawan tersebut berhenti atau diberhentikan.

Menurut Sunyoto, (2015;26) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang diterima oleh karyawan yaitu berbentuk pembayaran tunai secara langsung dan pembayaran tidak langsung. Besar kecilnya kompensasi yang mereka terima memungkinkannya mempertahankan taraf kehidupan yang wajar dan layak tanpa ketergantungan pemenuhan kebutuhan pada orang lain. Dengan pemberian kompensasi diharapkan mampu memberi dorongan atau motivasi para karyawan untuk bekerja lebih dan meningkatkan loyalitas pada perusahaan. Gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan bagian lapangan dan bagian kantor jumlahnya sama, sedangkan beban pekerjaan yang ditanggung karyawan bagian lapangan lebih berat dan besar risikonya, dalam hal ini kompensasi yang diberikan PT. Bumi Lingga Pertiwi tidak sesuai dengan beban kerja karyawan. Perusahaan juga tidak memberikan peluang promosi, penghargaan bagi karyawan berprestasi, dan tunjangan hari tua.

Menurut Handoko, (dalam Sutrisno 2014;75) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan dapat dikatakan puas dalam bekerja apabila mereka merasa senang ,

nyaman terhadap pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaannya sebagai hobi. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Penempatan pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan keahlian karyawan PT. Bumi Lingga Pertiwi sehingga beban pekerjaan yang diberikan tidak sama dengan yang diinginkan oleh karyawan. Hal ini membuat karyawan kurang menyukai pekerjaannya karena penempatan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga menyebabkan semangat kerja karyawan menurun seperti pekerjaannya tidak dapat terselesaikan dalam waktu yang ditentukan perusahaan, karyawan bermalas-malasan dalam bekerja dan karyawan tidak puas dengan hasil kerjanya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, menjadikan motivasi bagi peneliti untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Tetap di PT. Bumi Lingga Pertiwi GKB Gresik”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan diatas, rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja karyawan tetap di PT. Bumi Lingga Pertiwi GKB Gresik?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja karyawan tetap di PT. Bumi Lingga Pertiwi GKB Gresik?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja karyawan tetap di PT. Bumi Lingga Pertiwi Gkb Gresik?

4. Apakah pengembangan karir, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan tetap di PT. Bumi Lingga Pertiwi GKB Gresik?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas kerja karyawan tetap di PT. Bumi Lingga Pertiwi GKB Gresik.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan tetap di PT. Bumi Lingga Pertiwi GKB Gresik.
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan tetap di PT. Bumi Lingga Pertiwi GKB Gresik.
4. Mengetahui pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan tetap di PT. Bumi Lingga Pertiwi GKB Gresik.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan Tetap.



## 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan Tetap.

## 3. Bagi akademisi

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan kemajuan bagi akademisi dan dapat di jadikan acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya.