

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Roda perekonomian yang berkembang semakin pesat seiring dengan perkembangan jaman. Hal ini bisa ditunjukkan pada perkembangan bisnis ritel di Indonesia. Gerai ritel di Indonesia terus mengalami pertumbuhan yang positif dalam 10 tahun terakhir, baik ritel swalayan maupun ritel *non* swalayan yang mencapai lebih dari 765 ribu gerai. “Pertumbuhan gerai tersebut di dominasi oleh ritel tradisional sebanyak 750 ribu gerai atau tumbuh sebesar 42% dan ritel modern dalam format minimarket dengan pertumbuhan sebanyak 16 ribu gerai atau tumbuh sebesar 400%” ujar Direktur Jendral Perdagangan Dalam Negeri Kementerian Perdagangan, Srie Agustina (bisnis.liputan6.com), diakses 09 Oktober 2018.

Perusahaan sedang menghadapi tantangan dalam mempertahankan loyalitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan kecenderungan karyawan yang meninggalkan perusahaan tempat bekerja dalam masa kerja yang cukup singkat. Sulitnya mempertahankan loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dari survei yang dilakukan oleh Towers Watson dalam *Global Workforce Study* (GWS). Perusahaan konsultan dibidang tenaga kerja ini merilis survei terbarunya mengenai *Global Workforce Study 2012* yang mengikutkan 29 negara termasuk Indonesia dengan total responden sebanyak 32.000 karyawan. Khusus untuk Indonesia, hasilnya ditemukan bahwa sekitar dua pertiga karyawan di Indonesia tidak memiliki *engagement* yang tinggi terhadap perusahaannya. Bahkan, survei

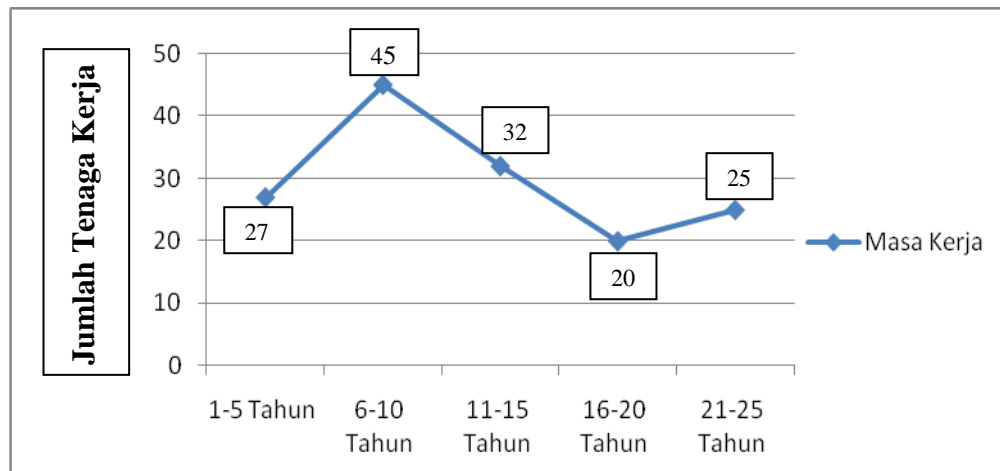
itu juga menyebutkan bahwa sekitar 27% dari karyawan saat ini telah merencanakan untuk pindah dalam dua tahun kedepan. Tak hanya itu, 42% dari total responden di Indonesia yang sebanyak 1.005 karyawan, menyatakan bahwa mereka harus meninggalkan perusahaannya sekarang untuk meningkatkan karirnya di masa depan, sedangkan karyawan yang memiliki *engagement* terhadap perusahaannya dimana dia bekerja saat ini, jumlahnya hanya sekitar 36%. Menurut survey yang dilakukan oleh laman pencari kerja, sebesar 66% generasi milenial atau mereka yang lahir pada era 1980-an hingga 1990an gemar berpindah kerja kurang dari dua tahun, menurut (cnn.indonesia.com). Itu berarti bahwa karyawan dalam masa kerja 0-5 tahun rentan untuk meninggalkan perusahaan.

Karyawan yang loyal sangat dihargai oleh instansi/organisasi, karena instansi/organisasi sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang loyal untuk kelangsungan organisasinya dalam menentukan maju mundurnya organisasi di masa mendatang. Menurut Santoso, (2008:85) karyawan yang memiliki loyalitas kerja dalam perusahaan akan memiliki kesediaan untuk mempertahankan diri dalam perusahaan dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi. Saat ini pengertian loyalitas karyawan bukan lagi sekedar merujuk pada kemampuan karyawan menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya yang sesuai *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan tersebut. Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya, karenanya pengertian loyalitas karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama seseorang berada di dalam organisasi, namun dapat dilihat dari seberapa besar pikiran,

perhatian, gagasan, serta dedikasinya tecurah sepenuhnya kepada perusahaan tersebut.

PT. Indomarco Prismatama merupakan perusahaan retail nasional dan jejaring peretail waralaba terbesar di Indonesia. Berawal dari pemikiran untuk mempermudah penyediaan kebutuhan pokok sehari – hari, maka pada tahun 1988 didirikanlah sebuah gerai yang diberi nama Indomaret. Dengan mempekerjakan lebih dari 121.000 anak bangsa dan didukung oleh 28 pusat distribusi, hingga saat ini Indomaret telah berkembang di Jawa, Bali, Lombok, Madura, Sumatera, Sulawesi, Pontianak, Pekanbaru, dan Kalimantan.

Dalam penelitian ini, peneliti menentukan objek di salah satu *Distributor Centre* yang berada di Gresik, alasan peneliti menentukan objek di PT. Indomarco Prismatama cabang Gresik karena perusahaan cocok dengan tema yang akan di ambil. Salah satu cabang terbesar di wilayah jawa timur yaitu PT. Indomarco Prismatama cabang Gresik. Memiliki 149 orang karyawan office. Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, fenomena yang terjadi yaitu lamanya masa kerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama cabang Gresik. Karyawan di PT. Indomarco Prismatama dapat dikatakan karyawan yang memiliki masa kerja lama. Hal ini di buktikan dengan banyaknya karyawan yang sudah bekerja di atas 5 tahun. Berikut gambar 1.2 lamanya masa kerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama cabang Gresik:



Sumber Data: PT. Indomarco Prismatama (Indomaret) cabang Gresik

Gambar 1.2
Masa Kerja Karyawan
PT. Indomarco Prismatama

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja 21 hingga 25 tahun terdapat 25 karyawan, dan masa kerja 16 hingga 20 tahun terdapat 20 karyawan, masa kerja 11 hingga 15 tahun ada 32 karyawan, masa kerja 6 hingga 10 tahun 45 karyawan, dan masa kerja 1 hingga 5 tahun 27 karyawan. 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.

Loyalitas karyawan tidak hanya di tunjukkan dari masa kerja yang lama, tetapi juga terhadap kemauan karyawan bekerja melebihi jam kerja, dan di luar jam kerja yang sudah di tentukan perusahaan. Jam kerja yang ditentukan perusahaan adalah 08.00 Wib – 16.00 Wib, atau 08.00 Wib – 17.00 Wib. Tetapi dalam kenyataannya, karyawan pulang melebihi batas waktu tersebut, yaitu 08.00 Wib – 19.00 Wib, atau paling lambat jam 08.00 Wib – 22.00 Wib. Tidak hanya itu, karyawan juga bersedia bekerja di luar jam kerja, yaitu hari minggu atau hari

libur tanggal merah. Karyawan yang bekerja di luar jam kerja ini tidak diberikan uang lembur atau insentif. Berdasarkan wawancara dengan narasumber yaitu Bapak Sigit Hari Susanto, menyatakan bahwa perusahaan tidak memberikan insentif untuk karyawan yang bekerja lembur atau di luar jam kerja, tetapi karyawan tersebut tetap tidak ingin meninggalkan perusahaan dan memilih bertahan.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tentunya akan menciptakan loyalitas karyawan yang tinggi, karyawan yang loyal akan memberikan kontribusi yang baik dan besar bagi pencapaian tujuan perusahaan. Tetapi komitmen karyawan tidak dapat terus menerus bertahan dalam diri karyawan tanpa adanya strategi yang dimiliki perusahaan itu sendiri untuk membangun, memelihara, dan meningkatkan komitmen karyawan.

Tetapi dalam hal ini, tidak bisa di pungkiri bahwa karyawan juga bisa bekerja karena keterpaksaan. Karyawan menyelesaikan pekerjaan hanya karena tanggung jawab pekerjaannya, loyal karena terpaksa tidak adanya pekerjaan lain. Karyawan tidak mau keluar dari pekerjaannya dengan alasan merasa sulit mendapatkan pekerjaan baru, merasa usia sudah terlalu tua, dan yang sudah bekerja puluhan tahun merasa sayang karena telah menghabiskan waktu yang lama, mereka berfikir tentang tunjangan yang akan sia sia begitu saja. Sehingga mereka lebih memilih untuk tetap bertahan.

Berdasarkan uraian di atas, perlu di adakan penelitian tentang loyalitas kerja karyawan, apakah karyawan yang loyal tersebut karena *organizational commitment or compulsion* ?. Sehingga perusahaan dapat mengetahui metode-

metode pemeliharaan karyawan yang sesuai dengan lingkungan perusahaan dalam mewujudkan loyalitas karyawan, perusahaan juga dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dan dapat menumbuhkan jiwa loyal untuk karyawan yang masa kerjanya masih dibawa 5 tahun agar dapat bekerja hingga 10 tahun atau lebih.

Dari Analisis diatas penulis tertarik melakukan penelitian untuk karyawan *office* yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun dan berstatus karyawan tetap, karena karyawan tersebut tentunya sudah merasakan maju mundurnya perusahaan, namun tetap memilih bertahan pada perusahaan. Karyawan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun juga telah memiliki pengalaman terhadap kinerjanya dan memiliki pemahaman yang cukup tentang iklim organisasi yang tercipta di perusahaan, serta mendapatkan cukup pengalaman tentang kepuasan atau ketidakpuasan selama bekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, menjadikan motivasi bagi peneliti untuk melakukan penelitian yang berjudul “ *Analysis Employee Work Loyalty : Organizational Commitment Or Compulsion* Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Gresik”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas, rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengapa karyawan memiliki loyalitas kerja pada PT. Indomarco Prismatama cabang Gresik?
2. Apakah *organizational commitment or compulsion* yang paling dominan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama cabang Gresik?

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengidentifikasi loyalitas kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama cabang Gresik
2. Untuk mengidentifikasi *organizational commitment or compulsion* yang paling dominan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama cabang 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 pentingnya loyalitas kerja karyawan, dan melatih penulis untuk dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh dari perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam menjaga loyalitas kerja karyawan agar dapat mempertahankan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dan mengembangkan karyawan untuk tetap bekerja secara loyal dengan masa kerja lebih dari 10 tahun dengan produktivitas tinggi.

3. Bagi Akademisi

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

1.5. Batasan Penelitian

1. Penelitian ini dilakukan di PT. Indomarco Prismatama cabang Gresik, tepatnya di Jl. Raya Ambeng-Ambeng, Rt 11 Rw 04, Watangrejo, Kecamatan Duduk Sampeyan, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61162
2. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan *office* yang masa kerjanya lebih dari 5 tahun dan berstatus karyawan tetap di perusahaan PT. Indomarco Prismatama cabang Gresik.
3. Fokus penelitian hanya membahas tentang loyalitas kerja karyawan.