

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Mengelola sumber daya manusia adalah hal penting dalam perusahaan dan merupakan salah satu tugas dan tanggung jawab manajemen perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dari berhasil atau tidaknya manajemen mengelola sumber daya yang ada termasuk didalamnya sumber daya manusia. Strategi pengembangan sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen perusahaan tidak hanya melalui pendidikan tetapi juga dengan meningkatkan ketrampilan bekerja yang terus menerus.

Sumber daya manusia dapat memberikan potensi yang menguntungkan bagi perusahaan, bila sumber daya manusia dalam perusahaan mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang baik maka akan mampu bersaing dalam kerasnya persaingan ekonomi yang semakin ketat sekarang ini. Pengembangan sumber daya manusia dapat membentuk pola perilaku yang membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pengembangan sumber daya manusia telah muncul sebagai isu strategis yang signifikan dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu maka meningkatkan pengakuan akan kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan hal yang penting.

Perusahaan dalam menjalankan usahanya memerlukan sikap loyalitas dari sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut untuk dapat mencapai tujuan bersama. Banyak hal yang dapat membuat sumber daya manusia tidak memperlihatkan sikap loyalitas dengan tidak memberikan yang terbaik yang diperlukan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing masing yang telah diberikan. Hal tersebut seharusnya dapat diatasi dengan adanya rasa kebersamaan, saling menghargai dan kesadaran dari diri sendiri akan rasa memiliki perusahaan. Salah satu hal penting dalam sebuah perusahaan adalah loyalitas semua sumber daya manusia yang ada didalam CV Gemah Ripah, untuk menentukan kemajuan dan perkembangan perusahaan. Jika tidak ada loyalitas dan kebersamaan maka sebuah perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik dan tidak akan mampu bertahan.

Usaha yang terus menerus untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan faktor sumber daya manusia, hal ini mempunyai peran penting di samping sumber daya lain yang dimiliki perusahaan. Penelitian mengenai perilaku sumber daya manusia dalam perusahaan ada tiga kelompok yaitu individu, kelompok, dan struktur. Ketiga hal diatas harus dipelajari oleh manajemen perusahaan dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang ada. Jadi loyalitas karyawan mutlak perlu untuk keberhasilan perusahaan didalam persaingan dan dalam meningkatkan produktifitas kerja. Hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia dapat dilihat dengan semangat sumber daya manusia didalam bekerja dengan

kemauan untuk selalu mau mengerjakan pekerjaan tepat waktu, tingkat absensi yang rendah dan jarang terlambat hadir.

Tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai bila semua yang terlibat dalam perusahaan memiliki loyalitas dan kebersamaan yang tinggi. Hal sebaliknya, produktifitas jadi rendah bila semangat kerja karyawan buruk dengan adanya keengganan untuk bekerja lembur, tingkat absensi tinggi , sering terlambat hadir. Untuk meningkatkan loyalitas sumber daya manusia maka perusahaan perlu terus menerus memberikan motivasi, baik berupa finansial maupun non finansial agar sumber daya manusia dapat bekerja secara lebih produktif sesuai tuntutan perusahaan. Loyalitas sumber daya manusia dalam perusahaan sangat diperlukandemi tercapainya kesuksesan. Semakin tinggi loyalitas sumber daya manusia di perusahaan akan semakin mudah bagi perusahaan itu untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan tersebut. Begitu pula sebaliknya, bagi perusahaan yang loyalitas karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh manajemen perusahaan

Loyalitas para karyawan tidak hanya dilihat dari keberadaannya di dalam perusahaan, namun yang terpenting adalah termasuk pikiran, perhatian, gagasan, dan dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan. Loyalitas karyawan tidak hanya sekedar melakukan tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya

atau yang disebut juga dengan *job description*, melainkan menghasilkan yang terbaik untuk perusahaan

Berdasarkan hasil wawancara pra survey dengan Ibu Christine pada hari Senin 4 Mei 2020 sebagai HRD di CV Gemah Ripah, menurut Ibu Christine loyalitas karyawan sangat dibutuhkan karena loyalitas diartikan memiliki kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan. Sebagai timbal balik akan loyalitas yang diberikan kepada perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan akan kebutuhan dasar dari sumber daya manusia tersebut diantaranya kebutuhan akan kenaikan gaji, kebutuhan kenaikan jabatan/ peningkatan karir yang membuat mereka merasa pekerjaannya tidak monoton, kebutuhan akan lingkungan kerja yang membuat adanya rasa aman, dan kebutuhan untuk dihargai, manajemen juga tidak boleh menyia-nyaiakan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut.

Melakukan pendekatan kepada sumber daya manusia yang terlibat didalam perusahaanpun menjadi sangat penting, agar manajemen perusahaan mengetahui lebih jauh mengenai sifat dan kebutuhan yang diperlukan oleh masing- masing pribadi dengan melakukan pendekatan emosional yaitu suatu bentuk pendekatan terhadap sumber daya manusia dengan pendekatan yang melibatkan hati nurani. Melakukan evaluasi secara berkala, yang diartikan bukan untuk saling menjatuhkan satu sama lain, tetapi lebih kepada agar mereka mengerti kekurangan atau kesalahan yang mereka lakukan.

Ibu Christine juga menyampaikan bahwa hampir semua karyawan CV Gemah Ripah memiliki indikasi loyalitas yang sedang seperti jarang ada yang keluar masuk, jarang ada yang datang terlambat hal ini erat berhubungan dengan insentif yang akan mereka terima. Karyawan sudah mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan, walaupun masih ada juga karyawan yang belum menunjukkan hasil sesuai yang diharapkan perusahaan khususnya bagian pemasaran dimana masih sering belum mencapai target yang ditentukan baik dari segi penagihan maupun penjualan.

Masih ada juga beberapa karyawan yang melanggar aturan jam kerja kantor dan kurang disiplin dalam absensi melalui *finger* yang sudah disediakan dengan tidak melakukan absen bila datang terlambat. Apabila semua sudah berjalan dengan baik maka perusahaan akan memberikan timbal balik yang berupa bonus dan komisi yang dapat diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Penelitian yang berkaitan dengan loyalitas karyawan sudah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu, sebagai gambaran mengenai hasil loyalitas karyawan yang pernah dilakukan akan dijelaskan dalam ringkasan dari hasil penelitian terdahulu.

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Nyoman Tri Astuti, Jamal Bake dan La Ode Muh. Elwan (2020) yang meneliti mengenai Analisis Loyalitas Karyawan Divisi Laundry Pada CV. Putra Senayan Group Kendari. Teknik analisis yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitiannya

menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan cukup tinggi hal ini dapat dilihat dari cara kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada mereka dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Penelitian yang dilakukan oleh Hendry Wilianto (2019) yang meneliti mengenai Pemetaan Loyalitas Karyawan PT. Mitra Tritunggal Sakti. Teknik analisisnya menggunakan statistik deskriptif. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kondisi loyalitas karyawan tinggi yang disebabkan karena karakteristik karyawan yang patuh, bertanggung jawab, berdedikasi, dan berintegritas.

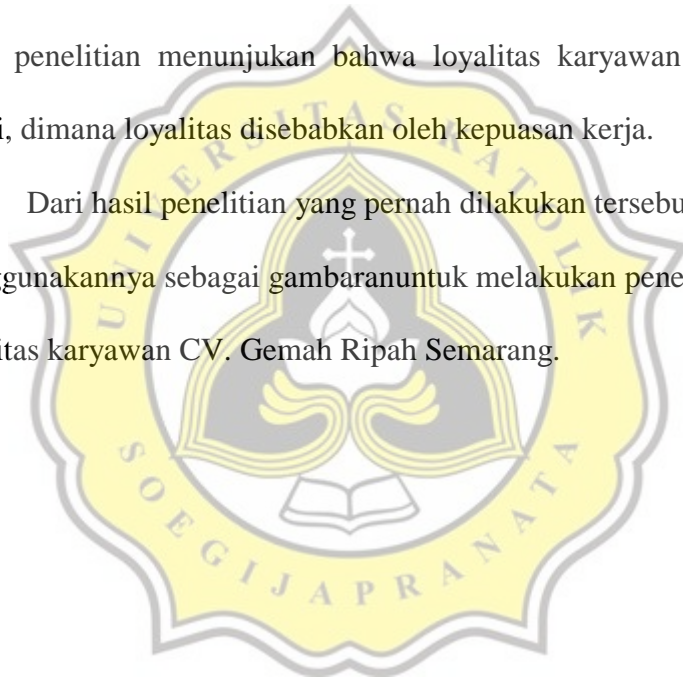
Penelitian yang dilakukan oleh Jessica Andria dan Rooswanti Putri (2019) yang meneliti mengenai Mengungkap Loyalitas Karyawan Dengan Gaji Dibawah Standar Minimum. Teknik analisisnya menggunakan analisis deskriptif. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa loyalitas karyawan terbentuk dari kepribadian dan kenyamanan sosial. Kepribadian yang membentuk loyalitas karyawan di CV. X adalah kepribadian dengan sikap menerima keadaan yang terjadi. Kenyamanan sosial yang membentuk loyalitas adalah pimpinan yang mengambil hati dan teman yang solider.

Penelitian yang dilakukan oleh Candra Eka Yudha Widodo dan Hari Subiyantoro (2018) yang meneliti mengenai Loyalitas Karyawan dan Produktifitas Kerja pada PT. Suling Mas Tri Tunggal Abadi. Analisisnya menggunakan deskriptif kualitatif. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karyawan PT. Suling Mas Tri Tunggal Abadi sudah bekerja dengan semaksimal mungkin serta telah sesuai dengan peraturan yang ada di

perusahaan, akan tetapi karyawan masih kurang dari aspek kedisiplinan. Karyawan telah bekerja semaksimal mungkin untuk perusahaan, namun masih perlu diperbaiki dari sisi aspek kedisiplinan.

Penelitian yang dilakukan oleh Meida Aditya Rahayu, Syamsul Hadi Senen dan Girang Razati (2018) yang melakukan penelitian mengenai Gambaran Lingkungan, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung. Alat analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tergolong cukup tinggi, dimana loyalitas disebabkan oleh kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian yang pernah dilakukan tersebut maka penulis menggunakannya sebagai gambaran untuk melakukan penelitian mengenai loyalitas karyawan CV. Gemah Ripah Semarang.



## 1.2. Perumusan Masalah

Dari uraian mengenai latar belakang masalah yang berhubungan dengan loyalitas karyawan pada CV Gemah Ripah Semarang, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah deskripsi loyalitas karyawan CV Gemah Ripah Semarang ?

## 1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah disampaikan, adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan loyalitas karyawan CV Gemah Ripah Semarang.

Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut ;

1. Bagi Perusahaan dan karyawan
  - a. Dapat dijadikan sebagai masukan dan pertimbangan yang berkaitan dengan loyalitas CV Gemah Ripah terhadap karyawan
  - b. Perusahaan semakin mengerti akan kebutuhan yang belum terpenuhi.
  - c. Karyawan juga akan lebih mengetahui apa harapan perusahaan .
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
  - a. Menjadi referensi dalam melakukan kajian/penelitian dengan pokok permasalahan yang sama
  - b. Mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan yang didapat dan diterapkan pada kasus-kasus di lapangan yang serupa dengan penelitian ini.



#### **1.4. Sistematika Penulisan Skripsi**

Penulisan ini disusun secara sistematis dalam beberapa bab sebagai berikut:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi pendahuluan yang mencakup latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

##### **BAB II LANDASAN TEORITIS**

Bab ini berisi mengenai pengertian variabel penelitian yang meliputi loyalitas karyawan, penelitian terdahulu dan kerangka berpikir.

##### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

Metode penelitian berupa metode deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk mendefinisikan keadaan secara apa adanya. Dari metode ini peneliti mendapatkan hasil informasi yang terperinci. Dan dari informasi tersebut maka masalah dapat terdefinisi dan mendapatkan jalan keluar berdasarkan hasil evaluasi yang didapatkan.

##### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, analisis data dan pembahasan. Penelitian mengenai loyalitas karyawan pada CV

Gemah Ripah diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat demi kemajuan perusahaan.

## BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran.

