

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

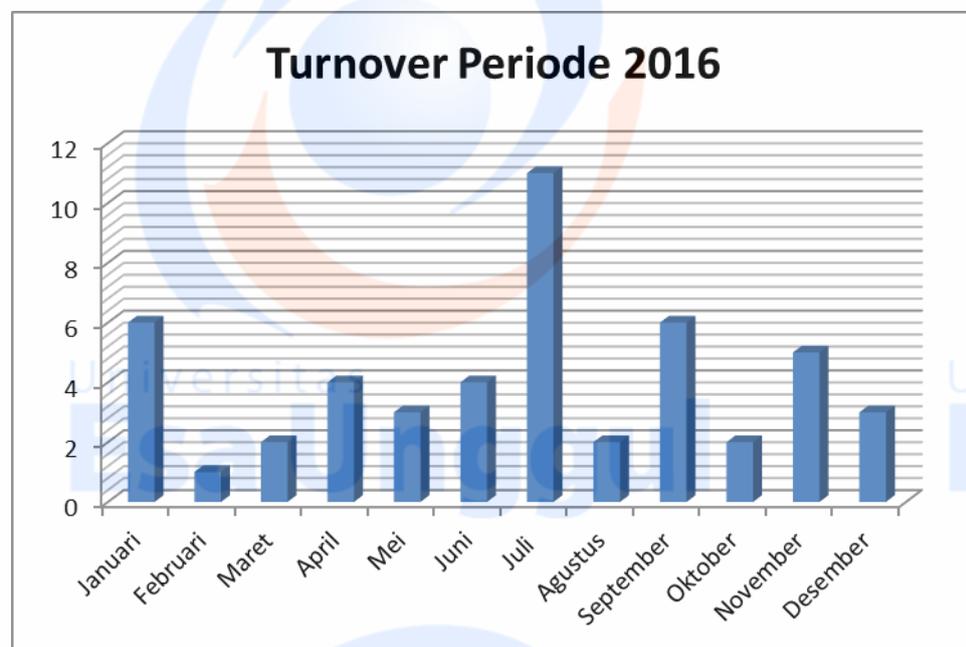
Setiap perusahaan maupun organisasi memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mempertahankan, mengembangkan hingga menciptakan daya saing perusahaan terhadap para pesaing mereka. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan sangatlah bergantung pada faktor sumber daya manusia yang menjalankan segala aktifitas dari perusahaan tersebut.

Ketergantungan perusahaan pada faktor sumber daya manusia membuat perusahaan harus membina, mengembangkan hingga menjaga kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri, dengan menjaga kualitas sumber daya manusia yang baik akan membuat segala aktifitas perusahaan menjadi *efektif* dan *efisien*. Hal tersebut berdampak sebaliknya, jika perusahaan tidak menjaga kualitas dari karyawan itu akan berdampak *advers effect* yang besar terhadap perusahaan itu sendiri seperti kerugian secara *cost*, *opportunities* dan lain-lain, sehingga perusahaan akan sulit bersaing dengan para pesaing lainnya.

Perusahaan PT. Petro Oil Tools bergerak di bidang jasa pipa pengeboran minyak dan pemeliharaan dari *tools* perminyakan, Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 155 orang dan memiliki jaringan bisnis dengan perusahaan pengeboran minyak seperti Pertamina, *Chevron*, *Shell* dan Total. Mengingat bahwa setiap karyawan PT. Petro Oil Tools

berasal dari latar belakang yang beragam, maka akan sangatlah penting bagi perusahaan terkhususnya HRD Dept. untuk melihat apa kebutuhan dan harapan dari karyawan, bakat dan keterampilan yang dimilikinya dari masing-masing individu.

Menurut manager HRD PT. Petro Oil Tools yaitu Bapak Indra yang telah bekerja selama 5 tahun berpendapat bahwa perusahaan ini memiliki permasalahan yaitu rendahnya loyalitas karyawan pada perusahaan, hal tersebut dapat dilihat dari gambar 1.1 sebagai berikut :



Sumber : HRD PT.Petro Oil Tools

Gambar 1.1 Turnover PT.Petro Oil Tools Periode 2016

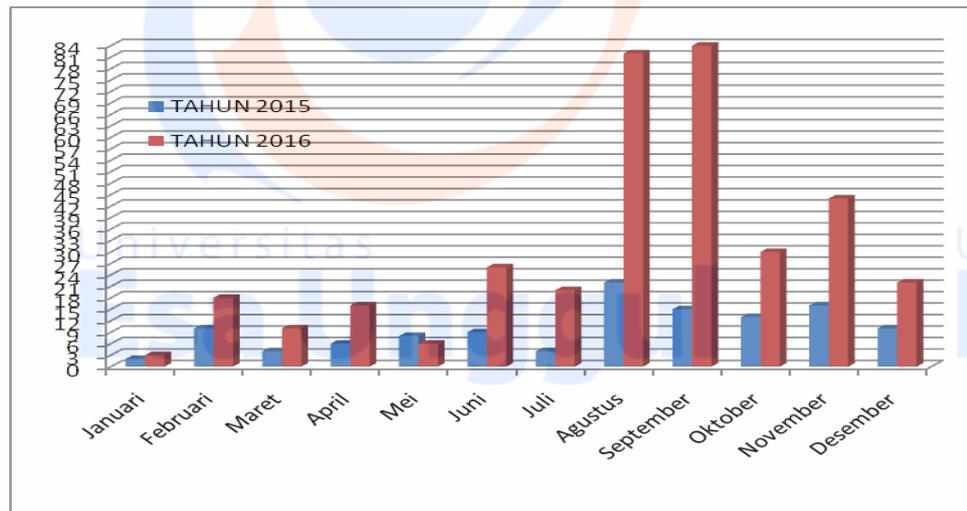
Menurut diagram yang tersaji di atas, terlihat bahwa bulan Juli merupakan angka *turnover* tertinggi pada periode 2016 yaitu sebanyak 11

orang karyawan yang *resign* dalam kurung waktu berdekatan. 11 orang karyawan merupakan angka yang cukup tinggi dengan presentasi 7%.

Tingginya angka *turnover* merupakan refleksi dari adanya sikap loyalitas yang rendah dari karyawan terhadap perusahaan sehingga perusahaan harus meningkatkan perhatiannya kepada kesejahteraan para karyawan. Tingginya *turnover* juga dapat diinterpretasikan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang kurang baik terhadap perusahaan.

Dalam *depth interview* yang di lakukan pada tanggal 22 Mei 2017 kepada karyawan aktif PT.Petro Oil Tools yang bernama Theo Samuel dan Ninda Asmara dengan masa kerja sudah lebih dari satu tahun berpendapat bahwa rendahnya angka loyalitas karyawan terjadi karena adanya ketidakpuasan karyawan dalam segala keputusan dari perusahaan yang tidak sesuai dengan apa yang telah ditulis dalam lembar perjanjian kerja seperti dari sisi pengangkatan karyawan hingga segala bonus yang diberikan kepada karyawan.

Selain itu rendahnya motivasi kerja karyawan pun ikut serta dalam menurunkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Rendahnya komitmen perusahaan yang membuat karyawan enggan meluangkan segala pikiran, tenaga dan fisik untuk memperjuangkan seluruh kepentingan dari organisasi hingga minimnya motivasi kerja karyawan dapat dibuktikan pada gambar 1.1 yang di berikan pihak HRD Dept. kepada peneliti. Berikut merupakan data rekapitulasi absensi karyawan PT.Petro Oil Tools periode tahun 2015-2016:



Sumber: HRD PT.Petro Oil Tools

Gambar 1.2 Rekapitulasi absensi PT.Petro Oil Tools

Periode: 2015-2016

Berdasarkan gambar 1.2 di atas, menjelaskan bahwa tingkat ketidakhadiran kerja karyawan selama tahun 2016 relatif tinggi jika dibandingkan dengan tahun 2015 hal tersebut mengindikasikan bahwa komitmen karyawan terhadap perusahaan masih belum baik. Tingginya tingkat izin tidak masuk kerja juga dapat menjadi sinyal bagi perusahaan bahwa karyawan membutuhkan motivasi kerja. Sedangkan tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan dengan alasan sakit, mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif menyebabkan stres kerja pada karyawan. Munculnya stres kerja dalam pekerjaan dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan fenomena di atas yang di lengkapi dengan sejumlah data riset maupun data perusahaan yang bersifat *real*, maka muncul ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian lebih dalam lagi mengenai loyalitas

karyawan pada PT.Petro Oil Tools. Sehingga penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Komitmen Perusahaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Karyawan Pada PT Petro Oil Tools di Jakarta Periode 2017”**.

1.2. Identifikasi dan Pembatasan

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang pada halaman sebelumnya, adapun identifikasi masalah yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tingginya tingkat ketidakhadiran kerja karyawan, mengindikasikan rendahnya komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan. Komitmen perusahaan yang rendah akan berdampak pada tinggi rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
2. Tingginya tingkat ketidakhadiran kerja karyawan, mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan karyawan akan menentukan tinggi rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
3. Tingginya tingkat *labour turnover* dapat menggambarkan rendahnya tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan secara keseluruhan. Kepuasan karyawan akan mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan. Sedangkan kepuasan karyawan dapat dipengaruhi oleh tingginya motivasi kerja karyawan dan terbentuknya komitmen karyawan yang baik terhadap perusahaan.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Dalam proposal ini, peneliti membatasi masalah yang terjadi pada PT.Petro Oil Tools pada rendahnya loyalitas karyawan yang di sebabkan oleh rendahnya komitmen perusahaan dan motivasi kerja karyawan yang menyebabkan ketidak puasan karyawan terhadap perusahaan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah di atas, adapun perumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen perusahaan berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan?
2. Apakah komitmen perusahaan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan?
5. Apakah kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian yang ada dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh positif komitmen perusahaan terhadap kepuasan karyawan.
2. Pengaruh positif komitmen perusahaan terhadap loyalitas karyawan.

3. Pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan.
4. Pengaruh positif motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.
5. Pengaruh positif kepuasan karyawan terhadap loyalitas karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dapat memberikan manfaat yang berguna ke berbagai pihak yaitu diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana bagi peneliti untuk meimplementasikan ilmu yang telah diperoleh, khususnya ilmu yang berkaitan dengan bidang kajian manajemen sumber daya manusia dengan praktek dan sebagai syarat setara 1 (S1) pada Universitas Esa Unggul.

2. Bagi Akademi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi yang berguna bagi perguruan tinggi atau institusi-institusi yang bersangkutan, dan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian-penelitian lainnya.

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan tentang komitmen perusahaan, motivasi kerja, kepuasan karyawan, dan loyalitas karyawan.

3. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi manajemen perusahaan PT Petro Oil Tools di Jakarta sebagai bahan review atas *corporate action* yang telah dijalankan khususnya mengenai kebijakan meningkatkan

komitmen perusahaan dan motivasi kerja kepada para karyawan dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan karyawan serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

4. Bagi *Stakeholder* dan *Shareholder*

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam wacana para *stakeholder* dan *shareholder* untuk lebih kritis dalam menyikapi seluruh aktivitas perusahaan termasuk didalamnya mengenai kebijakan peningkatan komitmen perusahaan dan motivasi kerja para karyawan, dan upaya peningkatan kepuasan karyawan dalam meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan (*sense of belonging*).

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan ide dan gagasan baru bagi para peneliti untuk ikut tertarik mengembangkan hasil penelitian ini menjadi lebih *komprehensif*, sehingga dapat merefleksikan kondisi sampel yang sesungguhnya.