

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu perusahaan dapat *survive* apabila dalam segala kegiatannya didukung oleh loyalitas yang tinggi dari para karyawannya. Loyalitas akan menumbuhkan kesetiaan dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya, selalu menjaga nama baik perusahaan dimana dia bekerja.

Perusahaan yang tingkat perpindahan karyawannya tinggi menunjukkan loyalitas karyawan yang rendah. Loyalitas karyawan yang rendah bisa disebabkan karena kesalahan pada penarikan karyawan baru akan tetapi dapat pula disebabkan pada waktu proses perusahaan itu berlangsung.

Pada hakikatnya semua orang itu bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan dan kebahagiaan dalam bekerja. Tinggi rendahnya kompensasi sesuai dengan jenis pekerjaannya akan mempengaruhi dan menentukan semangat atau tidaknya seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Taraphone Shop merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *retail* handphone dan memiliki 6 cabang yang tersebar di kota Surabaya, Malang dan Bali. Pada tahun pertama dirintisnya perusahaan ini yaitu tahun 2015 hanya memperkerjakan 3 karyawan dimana pada saat itu masih bersifat online dan *cash on delivery* (COD). Pada tahun 2016 mencoba untuk membuka 1 cabang kemudian seiring berjalannya waktu pada tahun 2020 kini sudah memiliki 6 cabang dan 55 karyawan tetap.

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan

Tahun	Jumlah
2015	3
2016	10
2017	12
2018	25
2019	35
2020	55

Sumber: Taraphone Shop (2020).

Masalah-masalah yang timbul di lapangan seperti karyawan yang datang terlambat, berlaku curang dengan menaikkan harga barang yang tidak sesuai dengan harga seharusnya (*fraud*), penipuan melalui pihak ketiga, kemudian banyaknya penipuan yang mengatasnamakan Taraphone Shop melalui aplikasi Instagram dan Tokopedia membuat perusahaan ini lebih b (Effendi, 2006).erhati-hati dalam merekrut karyawan.

(Hasibuan, 2002) loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggungjawab.

Perusahaan memberikan insentif kepada setiap karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja melalui target yang telah ditentukan, bagi karyawan yang sudah melampaui target yang ditentukan maka akan diberikan lagi bonus tambahan sebagai apresiasi perusahaan kepada karyawannya.

Kemudian (Hasibuan, 2007) mengemukakan bahwa: Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Selain itu bagi perusahaan-perusahaan tertentu, bertahannya karyawan mereka umumnya disebabkan oleh faktor-faktor yang bersifat emosional, dibandingkan dikarenakan oleh faktor pendapatan. Faktor emosional tersebut mencakup adanya kepuasan kerja, hubungan baik atasan dengan bawahan, suasana kerja, dan lain sebagainya (Basalamah, 2012). Menurut Robbins dan Coulter (Amin, D. M., & Syarifah, 2015) karyawan yang puas akan pekerjaannya cenderung disiplin, memiliki prestasi kerja yang baik, serta loyal terhadap perusahaan.

Loyalitas kerja merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan. Pada dasarnya ada ikatan antara karyawan dengan perusahaan tempat di mana ia bekerja, sehingga diantara keduanya tidak dapat dipisahkan. Loyalitas kepada perusahaan dapat diartikan dengan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya dan berkeinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan tersebut.

Namun tidak semua karyawan di dalam perusahaan itu memiliki sikap loyalitas yang tinggi, bisa saja loyalitas mereka menurun. Ketidakloyalisan karyawan ditunjukkan dengan sikap turun atau rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang naik, tingkat perpindahan yang tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi dan pemogok kerja yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan yang tidak dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, karena karyawan tersebut menjadi tidak produktif.

Turunnya loyalitas dan sikap kerja itu dikarenakan oleh banyak sebab misalnya, upah yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaannya, tidak cocoknya dengan gaya perilaku pemimpin, lingkungan kerja yang buruk dan sebagainya. Untuk memecahkan persoalan tersebut, maka perusahaan harus dapat menemukan penyebab dari turunnya loyalitas dan sikap kerja karyawan yang pada prinsipnya itu disebabkan oleh ketidakpuasan para karyawan.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Selanjutnya, bahwa karyawan atau pegawai adalah seorang pekerja tetap yang bekerja di bawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan. (Hasibuan, 2005) mengatakan bahwa pegawai atau karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (pikiran dan fisik) kepada suatu perusahaan

dan mendapat kompensasi yang besarnya ditetapkan terlebih dahulu. (Soedaryono, 2000) juga mengatakan karyawan adalah seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta.

Salah satu masalah yang terjadi di Taraphone Shop cabang Surabaya adalah acapkali karyawan sering datang terlambat. Meskipun seorang karyawan sangat unggul dibidang yang ia geluti, tetapi jika mempunyai kebiasaan datang terlambat maka produktivitas karyawan lainnya akan ikut terganggu. Pada umumnya, setiap perusahaan lebih menyukai karyawan yang kurang cakap dalam bekerja tetapi rajin berangkat ke kantor setiap hari, daripada karyawan yang sangat cakap dalam bekerja tetapi sering tidak masuk kerja.

Kehadiran rutin dan tepat waktu dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki etika kerja yang baik. Ketepatan waktu bukan hanya tentang tiba di kantor pada waktu yang tepat setiap pagi, namun juga tidak terlambat kembali ke kantor saat jam istirahat. Kehadiran karyawan tentu akan mempengaruhi tugas karyawan lainnya dan klien perusahaan. Kehadiran yang kurang baik akan membawa dampak buruk pada karyawan lain yang taat akan peraturan dan memiliki etika kerja yang baik. Hal ini sejalan dengan definisi loyalitas yang diberikan oleh (Siswanto, 2005) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku karyawan yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Definisi ini juga disampaikan oleh (Gaouzali, n.d.).

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti memutuskan untuk meneliti dengan judul “PENGARUH LOYALITAS KARYAWAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TARAPHONE SHOP CABANG SURABAYA”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada Taraphone Shop cabang Surabaya?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Taraphone Shop cabang Surabaya?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari variabel loyalitas karyawan dan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Taraphone Shop cabang Surabaya?

1.3. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada Taraphone Shop cabang Surabaya.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Taraphone Shop cabang Surabaya.
3. Menganalisis pengaruh loyalitas karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Taraphone Shop cabang Surabaya.

1.4. Manfaat

Manfaat dari penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

- A. Manfaat Teoritis
 - a. Sumber informasi bagi penelitian sejenis di masa yang akan datang.
 - b. Berkontribusi pada pengembangan disiplin ilmu manajemen SDM, khususnya yang terkait dengan topik loyalitas karyawan, kompensasi, dan kinerja karyawan.
- B. Manfaat Praktis
 - a. Perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan harapan membuat perusahaan lebih maju dan berkembang.
 - b. Penulis
Diharapkan dapat menambah dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan dengan SDM.
 - c. Masyarakat
Diharapkan dapat berguna bagi masyarakat dan menjadi bahan referensi dalam membuat kebijakan.

1.5. Batasan Masalah

Agar pembahasan masalah penelitian ini tidak meluas dan dari masalah yang sudah dijabarkan diatas, terlihat bahwa loyalitas karyawan dan kompensasi merupakan masalah utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka penelitian membatasi masalah pada subjek peneltian “Loyalitas karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan” dengan objek penelitian Taraphone Shop cabang Surabaya.