

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi setiap perusahaan baik penghasil barang maupun jasa harus mampu menunjukkan keunggulan yang baik dari produk ataupun jasa agar lebih bisa bersaing dalam persaingan yang begitu ketat, setiap perusahaan mempunyai keunggulan dan kelemahan produk maupun jasa dan harus diperhatikan dengan baik. Keunggulan-keunggulan harus dipertahankan, diperbaharui dan di tingkatkan secara terus menerus, sedangkan kelemahannya wajib diperbaiki ataupun dihilangkan. Hal harus dilakukan agar proses pencapaian tujuan perusahaan yang ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.¹

Salah satunya yaitu perusahaan tegel. Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi, sedangkan tegel adalah bahasa Inggris yang mempunyai arti ubin penjelasannya adalah benda tipis yang biasanya berbentuk persegi atau persegi panjang yang dibuat dari bahan yang tahan pakai seperti keramik, batu, logam, pasir, tanah liat panggang, atau bahkan kaca, umumnya digunakan untuk menutupi atap, lantai, dinding, atau benda lain seperti permukaan meja.² Dari pengertian diatas perusahaan tegel adalah sebuah tempat yang memproduksi barang yang berbentuk persegi

¹ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.(Jakarta: Refika Aditama, 2006),5

²<https://id.wikipedia.org/wiki/Ubin>, di akses pada 09 September 2019

atau persegi panjang yang terbuat dari bahan yang tahan pakai salah satunya pasir dan batu yang diproduksi menjadi, paving, batako, keramik, dan bahan bangunan yang lain.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tentunya tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana yang dimiliki, teknologi yang digunakan, ataupun sarana prasarana yang terdapat pada suatu perusahaan, akan tetapi ada hal yang paling menentukan dalam penyatuan faktor yang ada dalam perusahaan tersebut yaitu faktor sumber daya manusia. Faktor inilah yang menggerakkan seluruh faktor-faktor yang dimiliki perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuan perusahaan. Pada umumnya perusahaan mempunyai klasifikasi yang perusahaan inginkan dan ditetapkan sebagai standar kerja yang harus dicapai oleh setiap karyawan. Manajemen perusahaan yang menetapkan standar kerja karyawan dan dalam pelaksanaannya memiliki kriteria-kriteria sebagai acuan dalam menentukan standar kerja tersebut seperti tingkat pendidikan, usia dan pengalaman kerja.³ Hal ini dimaksud agar perusahaan tidak menerapkan standar yang terlalu tinggi ataupun terlalu rendah yang akibatnya akan merugikan perusahaan tersebut. Karyawan yang berprestasi adalah yang mampu bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, sehingga akan kelihatan karyawan yang memiliki loyalitas-loyalitas yang tinggi. Setiap perusahaan tentu menginginkan seluruh karyawan bekerja sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan agar dapat menguntungkan bagi karyawan

³ Siswanto, Bejo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2005), 37

dan perusahaan. Untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan apa yang diinginkan, manajemen perusahaan harus bisa memotivasi karyawannya untuk dapat memberikan kontribusi yang positif dan untuk memberikan hasil yang lebih baik lagi, perusahaan harus bisa membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.⁴ Loyalitas memiliki arti penting bagi perusahaan atau organisasi, dengan adanya loyalitas kerja maka karyawan akan memiliki empati yang lebih terhadap perusahaan. Karyawan dengan loyalitas kerja tinggi akan lebih mudah bekerjasama dengan perusahaan, sehingga karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar yang ada pada perusahaan. Loyalitas dapat diartikan sebagai suatu kekuatan yang relatif dari karyawan untuk mengidentifikasi organisasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi, yang meliputi; kepercayaan yang kuat dan penerimaan yang penuh terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan bekerja keras demi kepentingan organisasi, keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.⁵

Di Baron ada 3 perusahaan tegel, UD Halatif merupakan salah satu perusahaan yang terbesar di antara 2 perusahaan lainnya. UD Halatif merupakan perusahaan perseorangan dimana kepemimpinannya langsung dibawah pemilik perusahaan itu sendiri, UD Halatif telah berdiri sejak

⁴ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, (Jakarta : Djanbatan, 2007), 112

⁵ Gery, Dessler. *Manajemen Sumberdaya Manusia Jilid 2. Diterjemahkan oleh Paramitha Rahayu*, (Jakarta : PT. Prenhallindo, 1997), 59

tahun 1979 hingga sekarang, selain terbesar UD Halatif memiliki produk bermacam-macam dari 2 pesaing perusahaannya, dan UD Halatif juga memiliki karyawan yang lebih banyak dari pesaingnya dan memiliki masa kerja sebagai berikut,

Tabel 1.1

Data Masa Kerja UD Halatif

Bagian	Jumlah Karyawan	Masa Kerja >10 Tahun	Masa Kerja 0-10 Tahun	Pensiun
Produksi	40	25	15	3
Pengirim	10	-	10	-
Total	50	47		

Sumber data: Data dari pimpinan UD Halatif

Dari data di atas dapat diperoleh informasi bahwa loyalitas karyawan sangat tinggi terhadap perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan sebagian dari karyawan memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Loyalitas karyawan tentunya juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menjadikan karyawan merasa nyaman dan betah dalam suatu perusahaan. Menurut Flippo (1996) terdapat beberapa faktor

yang mempengaruhi loyalitas karyawan, yaitu diantaranya : Insentif, komunikasi, tempat kerja nyaman, partisipasi kerja, dan jaminan kesehatan. Dari faktor faktor tersebut, penulis melakukan observasi kepada 47 karyawan dan diperoleh hasil berikut

Tabel 1.2
Hasil Data Observasi Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas
Karyawan

Faktor yang mempengaruhi Loyalitas	Jumlah Responden
Insentif Kerja	23
Komunikasi	0
Tempat kerja yang nyaman	2
Partisipasi kerja	2
Jaminan kesehatan dan keselamatan kerja	3
Total	30

Sumber data : Hasil Observasi

Berdasarkan hasil observasi diatas bahwa faktor insentif memperoleh hasil yang paling tinggi yaitu 23 dan faktor yang lain memperoleh hasil dibawahnya yaitu 2 untuk faktor tempat kerja yang nyaman, 2 untuk faktor partisipasi kerja dan 3 untuk faktor jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, yang berarti karyawan di

UD Halatif memiliki loyalitas dikarenakan adanya faktor insentif kerja dari perusahaannya.

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gain sharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut system kompensasi berdasarkan kinerja.⁶

Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawannya. Pemberian insentif oleh organisasi merupakan upaya memenuhi kebutuhan karyawan. Karyawan perusahaan akan bekerja lebih giat dan semangat dan akan meningkatkan loyalitas masing masing karyawan perusahaan, sesuai dengan harapan perusahaan jika perusahaan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawannya baik kebutuhan yang bersifat materi maupun yang bersifat nonmateri.⁷

Dari latar belakang masalah diatas tentang hubungan insentif kerja dengan loyalitas karyawan, maka penulis tertarik untuk meneliti dan menentukan judul yaitu **“Pengaruh Isentif Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan UD Halatif Baron Nganjuk”**.

⁶ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2015),253

⁷ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Sinar Grafika Offset, 2016),146

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Insentif Kerjadi UD. HallatifBaron ?
2. Bagaimana Loyalitas Karyawandi UD. HallatifBaron ?
3. Bagaimana Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Loyalitas Karyawandi UD. Hallatif Baron?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Insentif Kerja di UD. Hallatif Baron.
2. Untuk mengetahui Loyalitas Karyawan di UD. Hallatif Baron.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Insentif Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di UD. Hallatif Baron.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis :

Penelitian ini di harapkan memiliki manfaat untuk memperkaya wawasan tentang Insentif kerja dan Loyalitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pimpinan Perusahaan

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menjadi acuan, agar pemimpin perusahaan dapat terus meningkatkan insentif dalam perusahaannya.

b. Bagi Karyawan Perusahaan

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menjadi semangat dan pengetahuan bagi karyawan agar selalu meningkatkan kualitas dan kuantitas nya dalam bekerja dan loyal kepada perusahaan.

c. Bagi Peneliti

Di harapkan dapat menambah wawasan bagi penulis dan dapat mengetahui seberapa besar Pengaruh Insentif Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di perusahaan yang di teliti.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian yang sebenarnya masih harus diuji secara empiris.⁸

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Alternatif (H_a) dari penelitian ini adalah “Ada pengaruh insentif kerja terhadap loyalitas karyawan(studi kasus UD. Hallatif Baron)”.
2. Hipotesis Nol (H_0) dari penelitian ini adalah “Tidak ada pengaruh insentif kerja terhadap loyalitas karyawan(studi kasus UD. Hallatif Baron)”.

F. Telaah Pustaka

1. Olivia Cornelia Simanjutak, dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT.ABC”, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X

⁸ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2002), 69.

(Pengembangan Karir) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (loyalitas) dengan persentase pengaruh sebesar 83,7% dan sisanya 17,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati .

Persamaannya terletak pada metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dan mempunyai variabel Y yang sama. Perbedaannya terdapat pada tempat penelitian dan pada penempatan variabel (x) yaitu pengembangan karir sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel (x) yaitu insentif.

2. Riski Wulandari, dalam skripsinya yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Soci Mas Medan", hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X (kepuasan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (loyalitas) dengan persentase pengaruh sebesar 66%, sedangkan sisanya 33 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Persamaannya dari penelitian di atas adalah sama-sama membahas mengenai loyalitas karyawan, namun ada perbedaan pada penempatan variabel (x) yaitu kepuasan kerja. Dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan insentif kerja sebagai variabel (x) dan loyalitas karyawan pada variabel (y) dan berbeda tempat penelitiannya.

3. Ovinda Pramana Putri dalam skripsinya yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Putra Masindo Utama Palembang" , hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas karyawan di

PT. Putra Masindo Utama sebesar 77,1 %, sedangkan sisanya 22,9 % dipengaruhi oleh variabel lain seperti Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi.

Persamaannya dari penelitian di atas adalah sama-sama membahas mengenai loyalitas karyawan, namun ada perbedaan pada penempatan variabel (x) yaitu kepuasan kerja. Dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan insentif kerja sebagai variabel (x) dan loyalitas karyawan pada variabel (y) dan berbeda tempat penelitiannya.

G. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini untuk menghindari persoalan yang diteliti tidak meluas dan fokus penelitian menjadi jelas. Maka penulis menetapkan ruang lingkup sebagai berikut :

1. Insentif yang di maksud peneliti memfokuskan pada insentif yang ada di UD Halatif saja.
2. Lokasi penelitian, lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah UD. Hallatif Baron.
3. Subyek penelitian, yaitu karyawan pada UD. Hallatif Baron