

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset yang paling dominan dalam keberhasilan organisasi. Oleh sebab itu, harus diperhatikan dan dijaga kelangsungannya agar karyawan tersebut bisa memberikan kemampuan terbaiknya dalam bekerja serta memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Dalam sumber daya manusia diperlukan cara dan upaya untuk mendorong setiap tenaga kerja agar bekerja secara optimal sesuai dengan bidang dan tugasnya masing-masing. Peningkatan kerja karyawan akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Robbins (2016), bagaimana organisasi memperlakukan orang-orangnya ternyata juga sangat mempengaruhi kinerja organisasi. Sehingga pihak manajemen perlu mengetahui apa yang menimbulkan dorongan dan kebutuhan para karyawan dalam bekerja. Usaha yang dapat dilakukan yaitu salah satunya dengan memberikan kompensasi, pengembangan karir, dan motivasi kepada karyawan sehingga loyalitas karyawan juga akan terbangun. Seiring dengan perkembangan zaman saat ini akan muncul pengelompokan generasi pada dunia kerja. Teori tentang perbedaan generasi dipopulerkan oleh Neil Howe dan William Strauss pada tahun 1991 dalam Profil Generasi Millennial Indonesia (2018). Saat ini kebanyakan dari perusahaan didominasi Oleh generasi millennial yaitu karyawan dengan rentang usia 21 hingga 41 tahun yang merupakan usia produktif dalam bekerja. Berikut adalah data kesimpulan penentuan generasi millennial menurut pendapat para ahli.

Gambar 1.1
Rekapitulasi Generasi Millennial Menurut Tahun Kelahiran
Berdasarkan Berbagai Peneliti

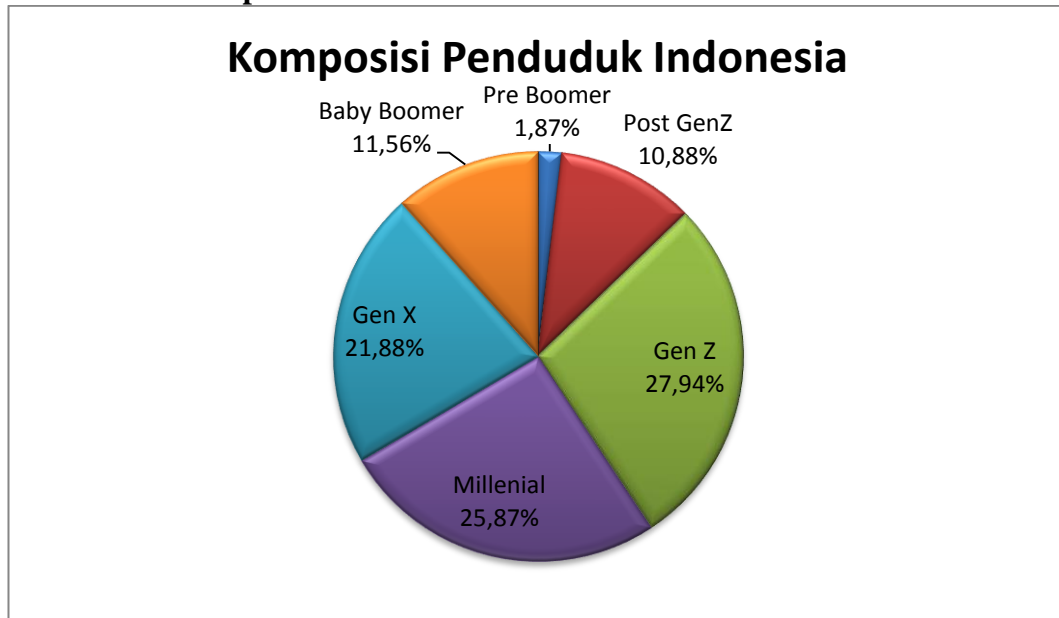
Peneliti	Tahun Kelahiran											
	1976	1978	1980	1981	1982	1985	1990	1995	1999	2000	2001	
Tapscott (1998)			Kesimpulan : Generasi Y adalah Penduduk yang lahir pada tahun									
Martin & Tulgan (2002)			1980-2000									
Zemke et al (2000)												
Bencsik, Csikos, juhez (2016)												
Darlene E Stafford and H. S. Griffis												
Milenial gen review NCF												
Sezin Baysal												
Oblinger (2005)												
Lancaster & Stillman (2002)												
Howe & Strauss (2000)												
Peneliti sosial (sindonews)												
US Cencus Berau												
Hasanuddin Ali dan Lilik Purwandi (2017)												

Sumber : Profil Generasi Millennial Indonesia (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa generasi millennial yaitu mereka yang lahir pada tahun 1980-2000. Sementara itu hasil sensus penduduk Indonesia yang dilakukan oleh BPS tahun 2020 bahwa jumlah generasi millennial menduduki posisi kedua yaitu sebesar 25,87% setelah generasi z sebesar 27,94% dari total penduduk Indonesia yaitu dengan total 270,20 juta jiwa. Proporsi tersebut lebih besar dibanding generasi X (21,88%), generasi baby boomer (11,56%), generasi pre boomer (1,87%) serta jumlah generasi post gen z (10,88%). Berikut merupakan data komposisi penduduk Indonesia berdasarkan generasi tahun 2020.

Gambar 1.2

Komposisi Penduduk Menurut Generasi Tahun 2020



Sumber : Hasil Sensus Penduduk BPS 2020

Jumlah generasi millennial yang menguasai demografi menjadi tantangan maupun peluang bagi Indonesia. Secara umum banyak organisasi yang hanya memikirkan bagaimana perusahaan mereka terus maju dibandingkan pesaingnya, namun kurang memberikan perhatian terhadap karyawan yang merupakan salah satu asset penting bagi peningkatan organisasi. Hal ini juga didukung menurut hasil survey yang dilakukan oleh Deloitte tahun 2018 mengenai generasi millennial dalam industry 4.0 menemukan bahwa generasi millennial dan generasi Z memiliki loyalitas yang rendah. Berdasarkan hasil survey tersebut sebanyak 43% millennial berencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam jangka waktu 2 tahun kedepan dan hanya 28% diantara mereka yang ingin bertahan lebih dari 5 tahun. Sementara itu hasil survey Toward Watson 2014 juga menemukan bahwa 36 perusahaan di Indonesia mengalami kesulitan untuk merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten yaitu dengan persentase lebih dari 70%.

Loyalitas karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan, tetapi loyalitas karyawan tersebut tidak muncul dengan sendirinya. Namun diperlukan peran

organisasi, seperti yang disampaikan oleh Sedarmayanti (2017) bahwa pembinaan loyalitas merupakan kewajiban pimpinan dalam perusahaan. Hasibuan (2020) mengemukakan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas hanya bisa timbul dari karyawan itu sendiri. Jika perusahaan tidak dapat menghargai karyawan sebagaimana mestinya, karyawan akan berfikir ulang untuk tetap bekerja di perusahaan itu. Bahkan seringkali perusahaan hanya menjadi batu loncatan bagi karyawan untuk berpindah kerja di tempat lain. Jika hal tersebut terjadi secara terus-menerus maka perusahaan tidak akan mendapat karyawan dengan loyalitas tinggi yang akan tetap bekerja secara maksimal dan mengerahkan kemampuan terbaiknya baik saat perusahaan dalam kondisi normal ataupun saat perusahaan mengalami kesulitan. Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

Pemberian kompensasi juga merupakan hal penting yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Berdasarkan survey Jobstreet terhadap karyawan di beberapa negara Asia, menunjukkan hasil bahwa loyalitas karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor gaji. Hal yang sama juga ditemukan dalam survey indeks kebahagiaan pekerja 2016 yang dilakukan oleh Jobstreet dan JobsDB lebih dari 50.000 responden yang tersebar di negara Indonesia, Filipina, dan Vietnam menunjukkan bahwa kenaikan gaji dan pekerjaan baru merupakan 2 faktor tertinggi dalam survey yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan yaitu untuk memperoleh kompensasi. Sistem pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus adil dan sesuai. Sedangkan kompensasi menurut Rivai dan Sagala (2018) merupakan sesuatu yang diterima sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika karyawan tidak puas terhadap kompensasi yang diterimanya maka akan berdampak negatif bagi organisasi dan karyawan tidak akan loyal terhadap organisasi tersebut.

Marwansyah (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya.. Tujuan perusahaan melakukan pengembangan karir tidak hanya berorientasi pada peningkatan kapasitas mereka karena pengaruh eksternal seperti persaingan dan lingkungan, tetapi juga untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan karyawan itu sendiri melalui pelatihan dan pendidikan. Selain kompensasi faktor pengembangan karir juga termasuk kedalam faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan seperti yang disebutkan oleh Awaldi Director of Talent & Rewards Towers Watson Indonesia. Pengembangan karir dapat dijadikan sebagai landasan seseorang agar tidak berpindah ke organisasi lain. Jika dalam organisasi tersebut pengembangan karir seorang karyawan terus meningkat maka akan menimbulkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Selain 2 faktor diatas, karyawan juga memerlukan motivasi untuk semangat dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal Hasibuan (2020). Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya dan sebaliknya. Dengan demikian apabila motivasi yang diberikan organisasi kepada karyawan tinggi maka karyawan terdorong untuk bekerja lebih semangat dan giat sehingga tercapai tujuan perusahaan dan tercipta rasa loyal dalam diri karyawan terhadap perusahaan.

Dalam agama Islam mengajarkan setiap umat-Nya untuk saling menghargai dan menyayangi antara sesama manusia, tidak terkecuali antara pekerja dan pemilik usaha. Masing-masing dari mereka memiliki hak dan kewajiban. Para Pekerja mempunyai hak untuk menerima upah atau kompensasi atas apa yang telah mereka kerjakan. Sedangkan menurut Nuryadin (2019) kompensasi dalam konteks islam meliputi dunia dan akhirat, salah satu ukuran ideal kompensasi dunia yaitu gaji yang mencukupi kebutuhan pokok karyawan.

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Dalam Islam dijelaskan bahwa kita sebagai manusia diharuskan mencari karunia-Nya setelah ibadah termasuk salah satu diantaranya dengan mengembangkan karir. Manusia mempunyai kewajiban untuk berjuang. Dalam pengembangan karir pun, karyawan harus berjuang memperoleh karir yang diinginkan dengan jalan yang tidak merugikan orang lain (Zainal, 2014).

Motivasi dalam perspektif Islam yaitu berbentuk semangat kerja yang tidak hanya semata-mata untuk mencari nafkah tetapi juga merupakan perwujudan ibadah kepada Allah SWT. Menurut Zainal (2014) Motivasi kerja berhubungan timbal balik antara usaha dan hasilnya, yaitu amal dan pahala. Allah sendiri telah berjanji bahwa Dia tidak akan menyia-nyiakan setiap pekerjaan manusia barang seberat biji dzarrah (atom) pun. Sekecil apapun usaha hamba-Nya, Allah SWT tetap akan memberikan imbalan yang setimpal sesuai atas usaha dan amal yang telah dikerjakan umat-Nya.

Loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan yang harus dimiliki karyawan terhadap tempat mereka bekerja. Dalam pandangan Islam loyalitas disebut juga dengan al-wala atau walayah. Al-Wala dapat diartikan sebagai kesetiaan dan kecintaan. Seorang mukmin juga harus selalu loyal dan memberikan walanya kepada Allah dan Rasul-Nya (Mashuri, 2020). Mereka tidak boleh mengkhianati-Nya, dan harus mengikuti perintah maupun larangan-Nya serta setia meskipun sedang berada dalam kesulitan. Sebagai balasannya Allah SWT akan memberikan wala-Nya kepada orang tersebut dengan cara mencintai, melindungi dan menolong umatnya. Islam juga memerintahkan umatnya agar loyal kepada sesama umat muslim dan melarang mereka untuk bersikap loyal kepada orang kafir. Bahkan orang yang memusuhi wali Allah juga akan menjadi musuh Allah begitupun sebaliknya. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam (QS. Al-mumtahanah (60) : 1) :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّخِذُوا عَدُوِّي وَعَدُوَّكُمْ أَوْلِيَاءَ تُلْقُونَ إِلَيْهِم بِالْمَوَدَّةِ
 وَقَدْ كَفَرُوا بِمَا جَاءَكُمْ مِنَ الْحَقِّ يُخْرِجُونَ الرَّسُولَ وَإِيَّاكُمْ أَنْ تُؤْمِنُوا بِاللَّهِ
 رَبِّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ خَرَجْتُمْ جِهَادًا فِي سَبِيلِي وَابْتِغَاءَ مَرْضَاتِي تُسِرُّونَ إِلَيْهِم
 بِالْمَوَدَّةِ وَأَنَا أَعْلَمُ بِمَا أَخْفَيْتُمْ وَمَا أَعْلَنْتُمْ وَمَنْ يَفْعَلْهُ مِنْكُمْ فَقَدْ ضَلَّ سَوَاءَ
 السَّبِيلِ ﴿١﴾

Artinya: “ Wahai orang-orang yang beriman. Janganlah kamu menjadikan musuh-Ku dan musuhmu sebagai teman setia. Kamu sampaikan kepada mereka (hal-hal yang seharusnya dirahasiakan) karena rasa kasih sayang (kamu kepada mereka). Padahal, mereka telah mengingkari kebenaran yang datang kepadamu. Mereka mengusir Rasul dan kamu (dari Makkah) karena kamu beriman kepada Allah, Tuhanmu. Jika kamu keluar untuk berjihad pada jalan-Ku dan mencari keridaan-Ku, (janganlah kamu berbuat demikian). Kamu memberitahukan secara rahasia (hal-hal yang seharusnya dirahasiakan) kepada mereka karena rasa kasih sayang. Aku lebih tahu tentang apa yang kamu sembunyikan dan apa yang kamu nyatakan. Siapa di antara kamu yang melakukannya sungguh telah tersesat dari jalan yang lurus.” (QS. Al-mumtahanah (60) : 1)

Berdasarkan ayat diatas dijelaskan bahwa allah melarang setiap umat muslim untuk bersikap loyal dan mencintai musuh-musuh mereka. Mereka telah mendustakan agama Islam dan al-quran serta mengusir Rasulullah dan kalian dari kota Makah karena beriman kepada allah dan Rasulullah.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Millennial dan Ditinjau dari Sudut Pandang Islam”**. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel bebas dan terikat. Variabel bebas terdiri dari: kompensasi (X1), pengembangan karir (X2), dan motivasi (X3). Sedangkan variabel terikatnya adalah loyalitas karyawan (Y).

1.2 Rumusan Masalah

Setelah melihat paparan dalam latar belakang diatas maka dalam penelitian ini terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yang dikaji adalah kompensasi, pengembangan karir, motivasi, serta tinjauannya dari sudut pandang Islam. Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran Kompensasi, Pengembangan Karir, Motivasi, dan Loyalitas Karyawan Generasi Millenial Pada Sebuah Perusahaan?
2. Bagaimana Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Millenial Pada Sebuah Perusahaan ?
3. Bagaimana Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Millenial Pada Sebuah Perusahaan ?
4. Bagaimana Motivasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Millenial Pada Sebuah Perusahaan?
5. Bagaimana Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Motivasi dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Millenial Pada Sebuah Perusahaan ?
6. Bagaimana Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Motivasi, dan Loyalitas Karyawan Generasi Millenial Pada Sebuah Perusahaan menurut pandangan Islam ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Motivasi dan Loyalitas Karyawan Generasi Millenial Pada Sebuah Perusahaan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan generasi millennial pada sebuah perusahaan.

3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan generasi millennial pada sebuah perusahaan.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan generasi millennial pada sebuah perusahaan.
5. Untuk mengetahui apakah Kompensasi, Pengembangan Karir, Motivasi dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan generasi millennial pada sebuah perusahaan.
6. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Motivasi, dan Loyalitas Karyawan menurut pandangan Islam generasi millennial pada sebuah perusahaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya, pengambil keputusan, dan pembaca dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Manfaat Akademik

- Perkembangan ilmu pengetahuan
Memperkaya ilmu sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan loyalitas karyawan dan faktor yang mempengaruhinya.
- Referensi penelitian selanjutnya
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan maupun referensi untuk melakukan penelitian lainnya di bidang loyalitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pendukung untuk menyusun kebijakan dan keputusan manajemen dalam pemberian kompensasi, pengembangan karir dan motivasi terhadap karyawan. Penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.