

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan bisnis ritel di era modern ini semakin berkembang pesat di Indonesia, terutama di Jakarta. Perkembangan tersebut telah membantu membuka lapangan pekerjaan di Indonesia serta membantu perekonomian negara. Menurut Salam (2014) Industri ritel memberikan kontribusi yang besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan juga menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang besar. Sebagai negara yang membangun, angka pertumbuhan industri ritel Indonesia dipengaruhi oleh kekuatan daya beli masyarakat, penambahan jumlah penduduk, dan juga adanya kebutuhan masyarakat akan pemenuhan produk konsumsi. Kehadiran bisnis ritel ini dianggap dapat mengancam keberadaan pasar tradisional dengan berbagai macam keunggulan yang dimiliki seperti kelengkapan produk, jam operasional yang melebihi pasar tradisional, higienisan bisnis ritel, memiliki banyak cabang dan lain sebagainya.

Salah satu bisnis ritel yang berupa minimarket dan termasuk perusahaan nasional yang bergerak dalam pemenuhan kebutuhan pokok masyarakat sehari-hari ialah PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart). PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk berdiri pada tahun 1989 sebagai perusahaan dagang aneka produk. Alfamart berawal dari PT. Alfa Mitra Utama yang kemudian beralih kepemilikan menjadi PT. Sumber Alfaria Trijaya. Saat ini Alfamart telah memiliki 15.102 gerai dari 32 cabang di Indonesia. (Alfamart.co.id, 2021).

Hingga kini perkembangan Alfamart telah mengungguli para pesaingnya dan dapat dilihat dari tabel dibawah berikut.

**Tabel 1.1. Top Brand Index Kategori Minimarket**

2019		2020		2021	
<b>Alfamart</b>	49.0%	<b>Alfamart</b>	49.3%	<b>Alfamart</b>	47.5%
<b>Indomaret</b>	39.1%	<b>Indomaret</b>	39.8%	<b>Indomaret</b>	38.7%

Sumber: Websites Top Brand Index

Berdasarkan tabel Top Brand Index Kategori Minimarket diatas dapat diketahui dalam kurun waktu 3 tahun terakhir, Alfamart selalu mengungguli pesaing terdekatnya yaitu Indomaret. Hasil tersebut menandakan bahwa Alfamart telah dikenal secara luas oleh masyarakat dan telah menjadi andalan oleh mayoritas masyarakat Indonesia untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Untuk mempertahankan posisi pertama agar tidak dikalahkan oleh pesaing terdekatnya, Alfamart harus mempertahankan serta meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusianya (SDM) agar memiliki semangat dalam melayani setiap pelanggan.

Berdasarkan observasi yang telah penulis lakukan pada beberapa gerai Alfamart di daerah Kemayoran, Jakarta Pusat, terdapat gerai yang tidak dihadiri oleh seluruh karyawannya. Hal tersebut terlihat ketika para pengunjung ingin melakukan pembayaran, kasir yang seharusnya dapat dilayani oleh tiga karyawan hanya dilayani oleh satu karyawan. Sehingga mengakibatkan para pengunjung gerai Alfamart tersebut harus cukup lama mengantri untuk melakukan pembayaran. Selain memantapkan posisi di urutan pertama, PT. Sumber Alfaria Trijaya juga harus mengevaluasi Sumber Daya Manusianya. Menurut

Elbandiansyah (2019) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai penggerak roda organisasi atau perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik dan maksimal sesuai yang diharapkan akan tetapi yang harus dipahami dan dimengerti bahwa manusia bukan seperti mesin yang bekerja tanpa perasaan dan dianggap semata – mata sebagai energy sumber bisnis, namun manusia sebagai makhluk hidup yang memiliki rasa, cipta dan karya yang sempurna sebagai makhluk ciptaan Tuhan.

Sumber Daya Manusia yang mumpuni dapat mempengaruhi aspek dari segi loyalitas karyawan. Menurut Agustina Heryati (2016) loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tidak akan tumbuh begitu saja apabila kondisi dan perlakuan perusahaan tidak ikut mendukungnya. Apabila suatu perusahaan mengalami keadaan dimana loyalitas karyawannya rendah atau mengalami penurunan maka sudah sewajarnya jika perusahaan mengadakan introspeksi diri mengenai faktor – faktor yang mungkin menjadi penyebabnya, dari pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa perusahaan yang mampu membentuk loyalitas karyawan dengan baik dapat membentuk sumber daya manusia yang mampu menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Menurut teori tentang loyalitas yang dikemukakan oleh Steers dan Porter dalam Rohmini (2011), proses terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan berhubungan dengan dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan dan kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan.

Menurut Bangun (2012), Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan

menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Adapun jenis dari kompensasi tersebut menurut Wayne (2012), dibagi menjadi 2 yakni :

- a) Kompensasi finansial yang artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan,
- b) Kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang tapi berwujud fasilitas.

Berdasarkan penjelasan tersebut pengelolaan kompensasi baik itu kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial merupakan kegiatan yang sangat penting dalam memberikan kesejahteraan serta kepuasan kepada karyawan dalam pekerjaannya, dengan perusahaan memberikan hal tersebut dapat menimbulkan sifat loyal dari para karyawan. Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Pansolo (2019) yaitu sumber daya manusia merupakan asset di dalam perusahaan yang harus diperhatikan perkembangan potensinya. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan golongan kerja dengan tujuan untuk mempertahankan loyalitas kepada perusahaan.

Faktor selanjutnya yang dapat menjadikan karyawan bersikap loyal terhadap perusahaan ialah dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Berto (2017) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya motivasi kerja karyawan menurun. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberi dampak terhadap karyawan untuk lebih loyal karena merasa aman dan semakin betah untuk tetap

berada di perusahaan di mana karyawan tersebut bekerja. Pendapat tersebut sejalan dengan pandangan yang dikemukakan oleh Purwandari (2008) yaitu saat bekerja karyawan mendapat pengaruh dari lingkungannya. Jika karyawan tidak mendapatkan lingkungan kerja yang mendukung untuk merasa nyaman dalam bekerja, maka karyawan memiliki kemungkinan besar untuk mencari alternatif bekerja di tempat lain dianggap lebih baik suasananya dibanding tempat ia bekerja. Suasana di tempatnya bekerja seperti hubungan dengan sesama karyawan, pimpinan atau anggota akan mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja.

Loyalitas karyawan dalam islam didefinisikan sebagai salah satu wujud dari etos kerja islami, yaitu suatu sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, kelompok maupun bangsa. Loyalitas sebagai bentuk etos kerja islami akan memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus kerja yang positif. S.P. Hasibuan (2013) mengemukakan loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaannya ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, cinta terhadap pekerjaan, bersungguh-sungguh dalam bekerja, berkomitmen dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberikan

keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi. Hal ini telah tercantum dalam

Al - Qur'an sebagai berikut :

وَمِنَ النَّاسِ مَنْ يَشْرِي نَفْسَهُ أُبْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ وَاللَّهُ رَءُوفٌ بِالْعِبَادِ

Artinya: “Di antara manusia ada orang yang mengorbankan dirinya untuk mencari rida Allah. Allah Maha Penyantun kepada hamba-hamba(-Nya).” ( QS,2:207)

Maksud dari ayat di atas menjelaskan kepada orang-orang yang mengorbankan dirinya untuk mendapatkan ridha Allah seperti berjihad, memerintahkan orang lain untuk berbuat baik dan melarang mereka berbuat kemungkaran sesungguhnya Allah memberikan kasih sayang-Nya kepada hamba-hamba Nya dan Maha Penyayang kepada mereka. Sejalan dengan ayat ini bahwa Allah menganjurkan untuk berjihad dengan jiwa dan harta, serta bolehnya seorang muslim memberikan seluruh hartanya di jalan Allah. Hal itu tidak terhitung sebagai berlebih-lebihan atau *tabdzir*. Karena yang dimaksud berlebih-lebihan apabila dihabiskan untuk perbuatan dosa dan maksiat. Sejalan dengan Al - Qur'an sebagai berikut :

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

Artinya: “Berpegang teguhlah kamu semuanya pada tali (agama) Allah, janganlah bercerai berai, dan ingatlah nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu bermusuhan, lalu Allah mempersatukan hatimu sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara. (Ingatlah pula ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari sana. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mendapat petunjuk.”(QS 3;103)

Maksud dari ayat diatas, Allah memerintahkan untuk senantiasa patuh terhadap aturan atau ketetapan yang sudah ditentukan. Dalam perusahaan untuk mempermudah mencapai suatu tujuan perusahaan, sudah seharusnya karyawan untuk mematuhi segala aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya loyalitas dalam diri karyawan. Kepatuhan atau ketaatan terhadap aturan yang berlaku merupakan salah satu aspek dalam loyalitas.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN SERTA TINJAUANNYA DARI SUDUT PANDANG ISLAM”** (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Kemayoran Jakarta Pusat).

## **1.2. Rumusan Masalah**

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

1. Apakah gambaran kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan ?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan ?
3. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan ?

5. Apakah Kompensasi finansial, Kompensasi non finansial, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan ?
6. Apakah pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dalam sudut pandang islam ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ialah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan memahami gambaran kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
5. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
6. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan menurut pandangan islam.



#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan – tujuan tersebut , maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

##### **1. Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan pada umumnya dan pada bidang manajemen khususnya, manajemen sumber daya manusia dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut bagi pihak yang ingin mempelajari mengenai kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

##### **2. Secara Praktis**

Manfaat praktis yang ingin dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain :

###### **a) Bagi Perusahaan**

Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan. Sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam hal kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

b) Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat dalam menambah referensi di Universitas dan bagi peneliti lain khususnya mahasiswa yang melakukan penelitian selanjutnya dengan topic yang sama dan dapat digunakan sebagai rekomendasi penelitian yang ingin dilakukan.

c) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah ilmu dan wawasan tentang teori – teori sumber daya manusia yang sudah diajarkan di perkuliahan dan di kemudian hari dapat diterapkan dalam dunia kerja.