

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pesatnya perkembangan serta perubahan zaman terutama didalam dunia bisnis secara tidak langsung membuat seluruh perusahaan yang ada harus mampu menyesuaikan diri dan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif untuk perusahaan dengan menggunakan aspek seperti *intelegence*, *creativity*, dan *imagination*. Sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan pada era globalisasi seperti saat ini adalah sumber daya manusia yang dapat berkembang secara terus menerus, mampu dan mau membantu perusahaan dalam kondisi seperti apapun sehingga kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut akan terbalaskan dengan peningkatan kemampuan dari karyawan itu sendiri. Pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (Sinambela, 2016).

Salah satu aspek penting yang ada didalam kualitas sumber daya manusia pada setiap perusahaan adalah loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan yang kemudian

perdampak terhadap output perusahaan. Untuk mendapatkan output serta *income* yang maksimal untuk perusahaan, salah satunya adalah dengan memperhatikan loyalitas sumber daya manusia dalam perusahaan sehingga perusahaan dapat memastikan bahwa sumber daya yang ada dapat mendorong perusahaan untuk terus berkembang pesat didalam persaingan lokal bahkan dunia yang semakin ketat. Menurut Gaol (2014) pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk menumbuhkan loyalitas karyawan dalam bekerja adalah melalui kompensasi.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2014). Kompensasi dapat berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Maka dari itu, kompensasi merupakan suatu ukuran nilai atau karya para karyawan yang diterima melalui balas jasa atas keikutsertaannya pada pencapaian tujuan perusahaan dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Dan kompensasi menjadi motivasi untuk menguatkan loyalitasnya dalam suatu perusahaan. Asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku (Hasibuan, 2017). Selain kompensasi, faktor pengembangan karir yang diterapkan oleh perusahaan juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya loyalitas karyawan. Karir sendiri adalah keseluruhan jabatan/pekerjaan/posisi yang dapat diduduki seseorang selama

kehidupan kerjanya dalam organisasi atau dalam beberapa organisasi. Dari sudut pandang pegawai, jabatan merupakan suatu hal yang sangat penting sebab setiap orang menginginkan suatu jabatan yang sesuai dengan keinginannya dan menginginkan jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya. Menurut Robbins (2017) jabatan yang lebih tinggi biasanya mengakibatkan gaji yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih besar, dan pengetahuan yang lebih baik, yang biasanya diharapkan oleh pegawai. Cascio dalam Marwansyah (2012) berpendapat bahwa kata karir dapat dipandang dari dua perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang obyektif, karir merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang subyektif, karir merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Maka dari itu, pengembangan karir dalam perusahaan merupakan faktor yang seringkali dipertimbangkan sumber daya manusia yang ada dalam menaruh loyalitasnya kepada perusahaan.

Selain itu, komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah tingkat di mana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota (Robbins and Judge, 2017). Komitmen organisasi juga merupakan faktor penting terhadap loyalitas karyawan. Apabila karyawan sudah memiliki komitmen kepada perusahaan maka para karyawan tersebut akan senantiasa memperjuangkan tujuan perusahaan dan secara tidak langsung akan tumbuh sikap loyal terhadap perusahaan tempat karyawan itu bekerja. Mereka dapat bekerja dengan baik apabila mereka bekerja dengan

dilandasi oleh komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan. Dari banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan diantaranya adalah variabel kompensasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasional sebagai mediator yang mempengaruhi loyalitas karyawan didalam perusahaan.

Mengapa loyalitas karyawan menjadi faktor yang penting bagi perusahaan? Hal tersebut dikarenakan perusahaan butuh untuk tetap *sustainable* dan mempunyai daya saing yang baik sehingga dapat bertahan di bidangnya. Sementara itu, banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan, diantaranya variabel yang ada didalam penelitian ini yaitu kompensasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasional. Kompensasi, pengembangan karir, komitmen organisasional serta loyalitas karyawan adalah aspek dalam pekerjaan yang merupakan hal positif dan didalam Islam merupakan unsur yang mendorong seseorang untuk beramal saleh. Amal saleh yang dimaksud ialah amal perbuatan dan ibadah yang mengikuti petunjuk kitabullah dan sunnah Nabi. Islam memandang bekerja sebagai ibadah kepada Allah. Kerja menurut Islam adalah tindakan atau aktivitas yang dilakukan atas dasar iman dan amal saleh dengan sengaja untuk memenuhi kebutuhan hidup di dunia dan di akhirat demi mendapatkan ridha dari Allah SWT. Sebagaimana manusia dalam kehidupan sehari-hari memerlukan aturan atau tata tertib dalam Islam dengan tujuan segala tingkah laku berjalan sesuai dengan aturan yang ada. Apabila seseorang tidak dapat menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya, maka waktu itu akan membuat rugi mereka sendiri oleh karena itu mereka hendaknya dapat menggunakan dan memanfaatkan waktu dengan baik.

Rezeki adalah urusan Allah, manusia hanya wajib berusaha sekuat tenaga dan jangan sampai kita merasa angkuh setelah mendapatkan rezeki yang banyak, karena meskipun telah berusaha semaksimal mungkin, tanpa campur tangan Allah tidak mungkin rezeki itu akan menghampiri kita. Orang yang melakukan kerja apa saja, lazimnya cenderung melihat pada imbalan kerja (upah) yang mereka terima, tanpa memikirkan apakah imbalan itu baik dan halal. Bekerja bagi umat Islam tentu tidak hanya dilandasi oleh tujuan-tujuan yang bersifat duniawi belaka. Lebih dari itu, bekerja adalah untuk beribadah, sebagaimana dinyatakan oleh Allah SWT dalam QS. At-Taubah (9):105. Bekerja akan memberikan hasil, hasil inilah yang memungkinkan kita dapat makan, berpakaian, tinggal di sebuah rumah, memberi nafkah keluarga, dan menjalankan bentuk-bentuk ibadah lainnya secara baik.

PT. HI-LEX INDONESIA adalah perusahaan swasta milik Jepang yang berdiri pada tahun 1946 dan kantor pusatnya berlokasi di Tangerang, Banten. Perusahaan ini bergerak di bidang produksi *cable technology* (industri kabel) terkhusus untuk mobil dan motor (otomotif) seperti honda, toyota, dan lainnya. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diketahui bahwa loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan pengembangan karir dengan komitmen organisasional sebagai faktor mediator. Maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kompensasi, pengembangan karir, komitmen organisasional dan loyalitas karyawan pada PT. HI-LEX INDONESIA?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT. HI-LEX INDONESIA?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. HI-LEX INDONESIA?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT. HI-LEX INDONESIA?
5. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. HI-LEX INDONESIA?
6. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. HI-LEX INDONESIA?
7. Apakah komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. HI-LEX INDONESIA?
8. Apakah komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada PT. HI-LEX INDONESIA?
9. Apakah kompensasi dan pengembangan karir dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan komitmen organisasional sebagai faktor mediator pada PT. HI-LEX INDONESIA?

10. Bagaimana kompensasi, pengembangan karir, komitmen organisasional dan loyalitas karyawan pada PT. HI-LEX INDONESIA menurut pandangan Islam?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memahami gambaran dari kompensasi, pengembangan karir, komitmen organisasional dan loyalitas karyawan pada PT. HI-LEX INDONESIA.
2. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kompensasi terhadap pengembangan karir pada PT. HI-LEX INDONESIA.
3. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. HI-LEX INDONESIA.
4. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasional pada PT. HI-LEX INDONESIA.
5. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada PT. HI-LEX INDONESIA.
6. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh komitmen organisasional terhadap loyalitas karyawan pada PT. HI-LEX INDONESIA.
7. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh komitmen organisasional yang memediasi kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. HI-LEX INDONESIA.

8. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh komitmen organisasional yang memediasi pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada PT. HI-LEX INDONESIA.
9. Untuk mengetahui dan memahami kompensasi dan pengembangan karir dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan komitmen organisasional sebagai faktor mediator pada PT. HI-LEX INDONESIA.
10. Untuk mengetahui kompensasi, pengembangan karir, komitmen organisasional dan loyalitas karyawan pada PT. HI-LEX INDONESIA menurut pandangan Islam.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan penelitian ini bermanfaat. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis
 - a. Memberikan wawasan dan informasi terhadap para pembaca tentang pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan dengan komitmen organisasional sebagai faktor mediator.
 - b. Sebagai acuan dan bahan perbandingan maupun referensi untuk penelitian berikutnya di bidang loyalitas karyawan dan faktor yang mempengaruhinya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi para pengambil keputusan (eksekutif), diharapkan penelitian ini dijadikan dasar penelitian dan pertimbangan bagi perusahaan untuk memberikan dukungan yang baik kepada karyawan PT. HI-LEX INDONESIA.
- b. Bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama pihak manajemen di perusahaan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan loyalitas karyawan pada PT. HI-LEX INDONESIA.