

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Setiap organisasi atau perusahaan tidak akan pernah terlepas dari sumber daya manusia, walaupun organisasi tersebut mempunyai modal dan teknologi yang sudah *modern*, tetap saja dalam pengoperasiannya dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting untuk menjalankan sebuah visi, misi, dan tujuan bagi suatu organisasi atau perusahaan. Upaya dalam pencarian sumber daya manusia dan mempertahankannya merupakan hal yang cukup sulit dilakukan oleh perusahaan dikarenakan banyaknya faktor dari internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia perlu di kelola dengan baik agar mendapat kontribusi yang positif terhadap organisasi.

Permasalahan penting yang dihadapi oleh perusahaan yaitu bagaimana dapat mempertahankan loyalitas sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Perlunya perusahaan berfokus pada kesejahteraan karyawan, yang dapat berpengaruh pada motivasi, stres kerja, kepuasan gaji, dan loyalitas karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.

Loyalitas kerja adalah dimana seorang karyawan dapat mengidentifikasi tempat kerjanya sehingga timbul keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya untuk kemajuan dan kebaikan lembaganya (Rahadiwati, 2013). Pada dasarnya perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan yang

cerdas dan terampil namun yang terpenting karyawan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Jika karyawan sudah tidak loyal terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut sudah tidak memiliki gairah untuk bekerja secara maksimal bahkan bisa cenderung tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan. Rendahnya tingkat loyalitas karyawan dalam perusahaan dapat mengakibatkan perilaku yang kurang baik dan bisa bertentangan dengan tujuan perusahaan sehingga dapat merusak visi, misi sebuah perusahaan.

Dorongan semangat atau motivasi juga sangat diperlukan karyawan untuk bekerja, dimana jika seorang karyawan yang merasakan termotivasi mereka akan lebih semangat untuk menjalani tugas-tugas pekerjaan mereka. Motivasi tersebut berasal dari diri karyawan itu sendiri juga dari perusahaan dimana ia bekerja, pemberian motivasi oleh perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan, tentunya untuk acuan supaya mereka memberikan yang lebih baik untuk perusahaan, merasa nyaman dan senang berada di dalam serta menjadi sebagian dari keluarga perusahaan. Karena pada dasarnya karyawan tidak hanya butuh dorongan materi tetapi juga membutuhkan semangat moril untuk menjalani pekerjaannya dan betah berada diperusahaan tersebut (Astutik, 2017).

Selain mempunyai motivasi agar karyawan menjadi loyal terhadap pekerjaan, adapun faktor yang menjadi penghambat yaitu stres kerja. Menurut Amany (2016) penyebab stres kerja tidak hanya disebabkan oleh satu faktor penyebab saja, namun stres bisa saja terjadi karena penggabungan dari beberapa sebab sekaligus antara lain beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tekanan

atau desakan waktu (*time pressure*), kualitas supervisi yang jelek (*poor quality of supervision*), iklim politis yang tidak aman (*insecure political climate*), umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai (*lack of recognition/reward*), wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab (*inadequate authority to match responsibilities*), kemenduaan peranan (*role ambiguity and conflict*), frustrasi (*frustration*), konflik antar pribadi dan antar kelompok (*interpersonal conflict*), perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan (*differences between company and employee value*), dan berbagai bentuk perubahan (*change of anytipe*).

Gaji yang ditetapkan perusahaan merupakan salah satu sumber kepuasan dari karyawan. Karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus di penuhi. Karyawan pada umumnya mengharapkan gaji yang di tetapkan secara adil dan memadai dalam mencukupi kebutuhan setiap bulannya. Tercukupinya kebutuhan tersebut akan berdampak pada rasa puas dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya akan mendukung tingkat produktivitas karyawan. Pendapatan yang di terima setiap bulan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari–hari (Siwi dkk, 2016).

PT TASPEN (Persero) adalah perusahaan dana tabungan dan asuransi pensiun pegawai negeri yang berdiri pada tahun 1963. Perusahaan ini mempunyai program tabungan hari tua (THT), program pensiun, program jaminan kecelakaan kerja (JKK), dan program jaminan kematian (JKM). Pada bulan November tahun 2018 tercatat jumlah karyawan PT TASPEN Kantor Pusat sejumlah 417 orang.

Selama 55 tahun berdiri, PT TASPEN (Persero) Kantor Pusat tidak luput dari masalah, salah satunya di bidang sumber daya manusia yaitu *turnover intention*.

Jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan dapat dilihat pada Tabel 1.1.

**Tabel 1. 1. Data Karyawan yang Masuk dan Keluar**

Tahun	Jumlah Total Karyawan	Jumlah Karyawan yang Keluar
2013	406	2
2014	407	4
2015	416	1
2016	427	2
2017	395	5

Sumber: PT TASPEN (Persero), 2018

Berdasarkan data Tabel 1.1. diketahui bahwa terjadi fluktuasi pada jumlah karyawan yang keluar dari tahun 2013-2017. Namun jumlah karyawan yang keluar tidak begitu signifikan. Hal tersebut menandakan bahwa karyawan PT TASPEN (Persero) Kantor Pusat masih sangat loyal terhadap perusahaan.

Suatu perusahaan membutuhkan loyalitas yang tinggi dari para karyawannya, dikarenakan hal tersebut merupakan salah satu kunci maju tidaknya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Loyalitas tidak semata-mata didapat dengan sendirinya tetapi dilihat dari seberapa motivasi yang dipunya, stres kerja yang dihadapi serta kepuasan gaji yang didapat.

Karena dengan adanya loyalitas yang tinggi, karyawan dapat bekerja sesuai standar yang berlaku dan dapat mencapai target yang diinginkan perusahaan. Sedangkan, karyawan yang memiliki loyalitas rendah akan berdampak pada menurunnya produktivitas karyawan dan dapat menghambat pekerjaan yang sudah ada.

Karyawan yang memiliki loyalitas dalam melakukan tugas yang diberikan, akan melakukannya dengan kejujuran. Islam sangat menganjurkan untuk senantiasa jujur dalam melakukan segala sesuatunya. Sebagaimana dalam sebuah hadist dari Abdullah bin Mas'ud Rasulullah Saw. Bersabda yang artinya:

*“Sesungguhnya kejujuran menunjukkan orang kepada surga. Seseorang berkata jujur sehingga dia menjadi orang yang jujur. Sesungguhnya kedustaan menunjukkan orang kepada dosa, dan dosa menunjukkan orang kepada neraka. Seseorang berkata dusta, sehingga di sisi Allah dia ditulis sebagai pendusta.”* (HR. Bukhari dan Muslim).

Loyalitas dalam perspektif Islam pun ada yang mengenai hubungan antara pekerja dengan pemimpin. Menurut Islam hubungan antara karyawan dengan pemimpin dapat terjalin bila manusia tersebut sempurna hubungannya dengan Allah SWT (*hablum minAllah*). Maksudnya, tidak akan menjadi baik hubungan manusia dengan Allah SWT apabila tidak menjaga hubungan dengan sesama manusia. Seperti yang difirmankan-Nya dalam Al-Quran surat Ali Imran ayat 112:

ضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الذَّلَّةُ أَيَّنَ مَا تَفْعَلُوا إِلَّا يَحْبِلُ مِنَ اللَّهِ وَحَبْلٌ مِنَ النَّاسِ وَيَأْتُو بِغَضَبٍ مِنَ اللَّهِ  
وَضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الْمَسْكَنَةُ ... ١١٢

Artinya:

“Mereka diliputi kehinaan di mana saja mereka berada, kecuali jika mereka berpegang kepada tali (agama) Allah dan tali (perjanjian) dengan manusia, dan mereka kembali mendapat kemurkaan dari Allah dan mereka diliputi kerendahan”. (Q.S Ali Imran (3) : 112)

Berdasarkan hadist Rasulullah SAW dan firman Allah SWT diatas dijelaskan bahwa salah satu bentuk loyalitas karyawan terhadap perusahaan bisa dengan cara membangun hubungan yang baik antara karyawan dengan pemimpin. Dengan membangun hubungan yang baik di dalam perusahaan, maka dapat menimbulkan rasa nyaman yang membuat karyawan bisa termotivasi sehingga karyawan lebih loyal terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi yang kuat akan

melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar, bukan hanya semata-mata melihat dari seberapa besar kecilnya upat atau gaji yang diterima melainkan ridho Allah SWT. Loyalitas di dalam Islam itu penting karena loyalitas itu adalah totalitas. Totalitas disini dapat diartikan sebagai usaha karyawan dengan sebaik-baiknya dan semaksimal mungkin bersikap jujur dan menjaga amanah yang sudah dibebankan kepada karyawan dengan hati yang ikhlas, sehingga karyawan dapat mengerjakan sesuai aturan yang ada dan bisa mengurangi terjadinya stres dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, stres kerja dan kepuasan gaji terhadap loyalitas karyawan di PT TASPEN (Persero) dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Gaji terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT TASPEN (Persero) Kantor Pusat dan Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT TASPEN (Persero) Kantor Pusat?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT TASPEN (Persero) Kantor Pusat?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan gaji secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT TASPEN (Persero) Kantor Pusat?

4. Bagaimana motivasi, stres kerja, dan kepuasan gaji secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT TASPEN (Persero) Kantor Pusat?
5. Bagaimana pandangan Islam mengenai motivasi, stres kerja, kepuasan gaji dan loyalitas karyawan pada PT TASPEN (Persero) Kantor Pusat?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan pada PT TASPEN (Persero) Kantor Pusat.
2. Untuk mengetahui stres kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT TASPEN (Persero) Kantor Pusat.
3. Untuk mengetahui kepuasan gaji terhadap loyalitas karyawan pada PT TASPEN (Persero) Kantor Pusat.
4. Untuk mengetahui motivasi, stres kerja, dan kepuasan gaji terhadap loyalitas karyawan pada PT TASPEN (Persero) Kantor Pusat.
5. Untuk mengetahui pandangan Islam mengenai motivasi, stres kerja, dan kepuasan gaji terhadap loyalitas karyawan pada PT TASPEN (Persero) Kantor Pusat.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penulis berharap bahwa kegiatan penelitian ini akan bermanfaat bagi penulis maupun pihak lain. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penulisan ini antara lain:

1. Bagi PT TASPEN (Persero) Kantor Pusat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada pihak manajemen di PT TASPEN (Persero) Kantor Pusat dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

2. Bagi Pembaca

Menjadi referensi dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang, khususnya mengenai pengaruh motivasi, stres kerja, dan kepuasan gaji terhadap loyalitas karyawan.

3. Bagi Peneliti

Menjadi sarana bagi penulis untuk membentuk pola pikir ilmiah dan untuk mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu-ilmu manajemen yang dipelajari dalam perkuliahan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia.