

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran yang besar dalam berjalannya suatu organisasi di mana dapat mewujudkan tujuan dari organisasi, instansi atau perusahaan dimasa yang akan datang, akan tetapi individu memiliki keterbatasan dalam tenaga, waktu dan juga kemampuan yang dimilikinya. Karena individu tidak dapat memenuhi kebutuhan secara individual maka diperlukan kerjasama dengan pihak lain agar dapat memenuhi kebutuhannya (Prasetya, 2017)

Salah satu faktor yang membantu karyawan bekerja dengan sebaik-baiknya yaitu adanya loyalitas karyawan, dimana setiap individu memiliki tingkat loyalitas yang berbeda. Loyalitas dalam bekerja juga berdampak bagi perkembangan karier seorang karyawan. Karyawan yang loyal pada perusahaan karyawan yang telah bekerja untuk perusahaan dan selalu fokus pada kesuksesan perusahaan dimana mereka berdedikasi untuk membantu perusahaan tumbuh dan berkembang melampaui kompetitor. Loyalitas disini juga sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja (Rheny, 2022).

Menurut Siswanto (Aidil, 2017) loyalitas karyawan adalah tekad dan kesanggupan karyawan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Loyalitas karyawan dalam perusahaan, juga merupakan suatu sikap yang timbul sebagai keinginan untuk setia dan berbakti pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain.

Bagi perusahaan, memperkerjakan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sangatlah menguntungkan. Karyawan loyal dilihat dari seberapa lama masa kerja karyawan, seorang yang telah bekerja bertahun-tahun diperusahaan dipandang sebagai karyawan paling loyal.

Ada yang beranggapan bahwa karyawan yang memiliki loyalitas tinggi adalah yang menghabiskan banyak di perusahaan dan sering lembur. Karyawan yang benar – benar loyal tidak hanya sekedar berkomitmen untuk membawa perusahaan ke level sukses, tetapi kesetiaan mereka juga dapat dilihat.

Loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seseorang karyawan bergabung dalam organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah diantaranya karena : sifat karakternya (bawaan), kekecewaan karyawan, dan sikap atasan, serta perasaan negatif seperti : ingin meninggalkan organisasi, merasa bekerja di organisasi lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat, dan menyesali bergabung dengan organisasi.

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Untuk dapat menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib maka kemajuan atau kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh mereka. Kemajuan perusahaan dapat dirasakan oleh karyawan dalam bentuk pembagian laba perusahaan, pemberian bonus, peningkatan profesionalisme karyawan, lingkungan kerja, serta penempatan kerja karyawan. Sebaliknya kemunduran perusahaan juga dapat dirasakan oleh karyawan misalnya terjadi penundaan atau kemunduran tanggal pemberian upah atau gaji, lingkungan kerja yang kurang nyaman, penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan *jobdesc*-nya (Juliani, 2015).

Karyawan yang tidak loyal tidak dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, karena karyawan tersebut menjadi tidak produktif (Retno, 2015) Syarat-syarat yang dibutuhkan untuk terciptanya produktifitas karyawan adalah karyawan harus sehat, cukup makan, kuat, terlatih dan didukung oleh tingkat pendidikan yang sesuai. Karyawan yang produktif dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan karena dapat memberikan laba yang besar bagi perusahaan, mempunyai tanggung jawab

terhadap tugas-tugas nya, semua pekerjaan diselesaikan tepat waktu, inovatif dan kreatif. Karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang nyaman serta penempatan kerja yang sesuai dengan *jobdesc*-nya dimungkinkan karyawan akan semakin loyal terhadap pekerjaannya. (Hika, 2018).

Menurut survei yang dilakukan Towers Watson. Perusahaan konsultan di bidang tenaga kerja ini merilis survey terbarunya mengenai Global Workforce Study 2012 yang mengikut sertakan 29 negara termasuk Indonesia dengan total responden sebanyak 32.000 karyawan. Khusus untuk Indonesia ditemukan bahwa sekitar dua pertiga karyawan di Indonesia tidak memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaannya. Bahkan survey itu juga menyebutkan bahwa sekitar 27% dari karyawan saat ini telah merencanakan untuk pindah dalam dua tahun kedepan.

Tak hanya itu, 42% dari total responden di Indonesia yaitu sebanyak 1.005 karyawan, menyatakan bahwa mereka harus meninggalkan perusahaannya untuk meningkatkan karirnya di masa depan. Sedangkan karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaannya dimana ia bekerja saat ini jumlahnya hanya sekitar 36%.<sup>1</sup>

Pada kenyataannya loyalitas pada karyawan di Indonesia memang sangat rendah, padahal hal tersebut sangat berpengaruh pada tercapainya tujuan perusahaan. Rendahnya loyalitas yang dimiliki karyawan akan menimbulkan sikap atau perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan, seperti tidak adanya semangat kerja karyawan, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, prestasi kerja menurun, bahkan bisa menimbulkan pemogokan kerja.

Fenomena rendahnya loyalitas pada karyawan juga dirasakan oleh PT.Prosys Bangun Persada manajemen proyek terkemuka, manajemen konstruksi dan konsultan manajemen proyek strategis di bangunan & property ; minyak gas; energi, kimia, industri; infrastruktur,jasa keuangan, dan telekomunikasi dan berkembang sangat pesat di jasa *engineering procurement & construction* management (EPCM) di Industri Pabrik, Infrastruktur dan sektor Minyak & Gas. Berdasarkan survei dan kenyataan

yang terjadi di tempat penelitian yaitu PT. Prosys Bangun Persada, peneliti menemukan fenomena yang menyangkut loyalitas

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat membuat karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya (Mariyanti & Saputri, 2019). Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar lingkungan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan, yang dapat dilihat dan dirasakan yang berhubungan dengan diri individu juga dapat dilihat oleh panca indra manusia berbentuk fisik seperti suara bising yang terdengar, sirkulasi udara yang baik, pencahayaan, ruang gerak yang cukup, serta adanya fasilitas yang mendukung dan rasa aman saat bekerja.

Loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Non-fisik) dimana semakin tinggi lingkungan kerja (Non-fisik) maka akan berpengaruh terhadap peningkatan loyalitas, dimana loyalitas karyawan diperlukan untuk bisa menjaga keberlangsungan hidup perusahaan . Penelitian menurut (Berto kristono purba, 2017) dan (Lutfi arie Ramadhan, 2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (Non-fisik) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja maka loyalitas karyawan akan dapat ditingkatkan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang aman dan nyaman dapat menurunkan kinerja karyawan, lingkungan kerja yang nyaman dan aman diciptakan oleh karyawan perusahaan sehingga dapat mendorong efektivitas dari perusahaan tersebut dalam menjalankan kegiatan perusahaan, serta akan menimbulkan semangat dan gairah yang tinggi.

Lingkungan non fisik yang tidak bisa dilihat hanya bisa dirasakan oleh karyawan seperti adanya hubungan antar individu baik sesama karyawan

atau atasan dengan karyawannya, metode kerja serta peraturan yang tersedia untuk perorangan maupun kelompok (Rismayanti & Mulia, 2020). Jika seorang individu sudah merasa nyaman dengan lingkungan yang ada di tempat kerjanya maka pekerjaan yang dirasa menjadi beban akan mudah diselesaikan oleh karyawan tersebut jika tidak maka sebaliknya akan merasa sulit untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Faktor lain yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan setelah lingkungan kerja adalah penempatan kerja. Penempatan kerja adalah menempatkan posisi seseorang kepada posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan, penempatan kerja dalam suatu posisi jabatan harus sesuai dengan kompetensi dan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh individu. Tidak jarang adanya masalah yang timbul akibat ketidaksesuaian dari pihak manajemen perusahaan tersebut terhadap menempatkan jabatan karyawan yang berakibat pada ketidaknyamanan karyawan saat bekerja atau tidak merasa puas akan kinerja yang dilakukannya karena merasa tidak memiliki keahlian utama di bidang tersebut (Fadilah, 2013).

Penempatan kerja terhadap loyalitas karyawan memiliki pengaruh menurut Rohman (200), Brahmasari (2007), wirawan (2008), Sulistiyani & Risodah (2003) dimana penempatan kerja yang kondusif akan menciptakan loyalitas kerja, hal itu dikarenakan penempatan kerja merupakan suatu konsep yang dapat dijadikan saran untuk mengukur kesesuaian dari tujuan serta dampak yang dihasilkan. Pemahaman perusahaan dalam menempatkan karyawan yang baik akan mampu meningkatkan loyalitas karyawan, penempatan karyawan menjadi semakin penting karena sebagai dasar dari peningkatan kepuasan kerja karyawan dan akan meningkatkan loyalitas karyawan sehingga perusahaan mampu berkembang dan bersaing dalam jangka panjang. Factor – factor dalam menempatkan karyawan telah dilakukan dengan baik oleh perusahaan sehingga kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tercipta dengan baik dan mengurangi tingkat keluhan konsumen sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Penulis melakukan penelitian di PT. Proys . PT ini merupakan PT yang ada di Kota Jakarta Barat yang bergerak dalam bidang Konsultan management yang beralamat di Jl.Letjen S Parman Kav 76 Slipi Palmerah Jakarta Barat DKI Jakarta, Rt.4/ Rw.3. Slipi, Kec.Palmerah, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11410.

Berdasarkan *preliminary research* melalui wawancara dengan wakil manager didapatkan informasi bahwa di PT. Prosys Bangun Persada sebagian memiliki loyalitas yang tinggi namun ada juga yang tidak. Loyalitas tinggi ditandai dengan perilaku : siap kapan saja ketika perusahaan membutuhkan untuk bekerja lembur, ketika jam kerjanya telah selesai dan pekerjaan belum selesai karyawan tersebut mengerjakan pekerjaannya tanpa dihitung lembur. Sementara loyalitas rendah di tandai dengan perilaku : ketika pekerjaan belum selesai tetapi waktu sudah waktunya pulang karyawan tersebut tidak melanjutkan pekerjaannya dan melanjutkannya keesokan harinya, waktu kerja selesai tetapi karyawan belum menyelesaikan pekerjaannya dengan selesai dan karyawan tersebut menolak untuk melaksanakan perintah tersebut dengan berbagai alasan.

Dari informasi selanjutnya mengenai penempatan kerja. Berdasarkan informasi yang saya dapatkan tentang penempatan kerja di PT. Prosys Bangun Persada bahwa penempatan kerjanya ada beberapa yang sesuai dengan kemampuannya tetapi ada juga yang tidak tetapi dengan seiring dengan berjalannya waktu karyawan mampu menyesuaikan dan mengikuti pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan informasi yang saya dapatkan bahwa lingkungan kerjanya kurang memadai dengan fasilitas yang cukup baik bagi karyawan kedekatan antar karyawan yang kurang bagus yang membuat perusahaan ini kurang harmonis belum menanamkan kekeluargaan di perusahaan. Hubungan antar bawahan dan atasan dan hubungan dengan rekan kerjanyaupun kurang dekat seperti ingin menjatuhkan satu sama lain.

Hal tersebut diduga oleh lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak sesuai dimana kurangnya hubungan antar individu yang

berakibat pada pimpinan yang belum menjalankan sepenuhnya kebijakan yang dibuat untuk karyawan. Adapun penyebab lainnya yaitu diduga disebabkan karena penempatan kerja yang kurang disesuaikan dengan pengalaman kerja karyawan. Dari fenomena yang sudah dijelaskan di atas penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul “**Analisis Lingkungan Kerja dan Penempatan Terhadap Loyalitas Karyawan.**”

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana deskripsi lingkungan kerja, penempatan karyawan, dan loyalitas karyawan pada karyawan di PT. Prosys Bangun Persada ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja (Non-fisik) terhadap loyalitas karyawan pada karyawan PT. Prosys Bangun Persada ?
3. Apakah ada pengaruh penempatan kerja terhadap loyalitas karyawan pada karyawan PT. Prosys Bangun Persada ?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja (Non-fisik) dan penempatan kerja terhadap loyalitas karyawan pada karyawan PT. Prosys Bangun Persada ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui deskripsi lingkungan kerja (Non-fisik), penempatan kerja, dan loyalitas karyawan pada karyawan PT. Prosys Bangun Persada.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja (Non-fisik) terhadap loyalitas karyawan pada karyawan PT. Prosys Bangun Persada.
3. Mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap loyalitas karyawan pada karyawan PT. Prosys Bangun Persada.
4. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja (Non-fisik) dan penempatan kerja terhadap loyalitas karyawan pada karyawan PT. Prosys Bangun Persada.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoretis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu bukti yang empiris dalam pengembangan penelitian lingkungan kerja (Non-fisik)

dan penempatan kerja terhadap loyalitas karyawan dimasa yang akan datang.

## **2. Manfaat Praktis**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

### **a. Bagi Perusahaan**

Diharapkan penelitian ini dapat membantu mengevaluasi peran perusahaan dalam lingkungan kerja dan penempatan karyawan terhadap loyalitas kerja.

### **b. Bagi Universitas Islam 45 Bekasi**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan bagi mahasiswa Universitas Islam 45 Bekasi, sebagai bahan pertimbangan dan referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya mengenai lingkungan kerja (Non-fisik) dan penempatan kerja terhadap loyalitas karyawan.

### **c. Bagi Peneliti**

Dengan menerapkan teori-teori yang diperoleh dalam perkuliahan dan menghubungkannya dengan kenyataan, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti. Hal ini meningkatkan pemahaman penulis tentang bidang sumber daya manusia, terutama lingkungan kerja (Non-fisik) dan penempatan kerja terhadap loyalitas karyawan.