

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Mengikuti perubahan era globalisasi yang sangat cepat, seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Padahal harus diakui manusia merupakan faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Banyak perusahaan menganggap tenaga kerja manusia sebagai biaya bulanan yang harus dikeluarkan dan tidak memperlakukan tenaga kerja manusia sebagai asset. Oleh karena itu, tujuan dari perusahaan itu sulit di capai dikarenakan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas, keterampilan, dan semangat bagi perusahaan yang kurang efektif dan efisien dalam operasional perusahaan.

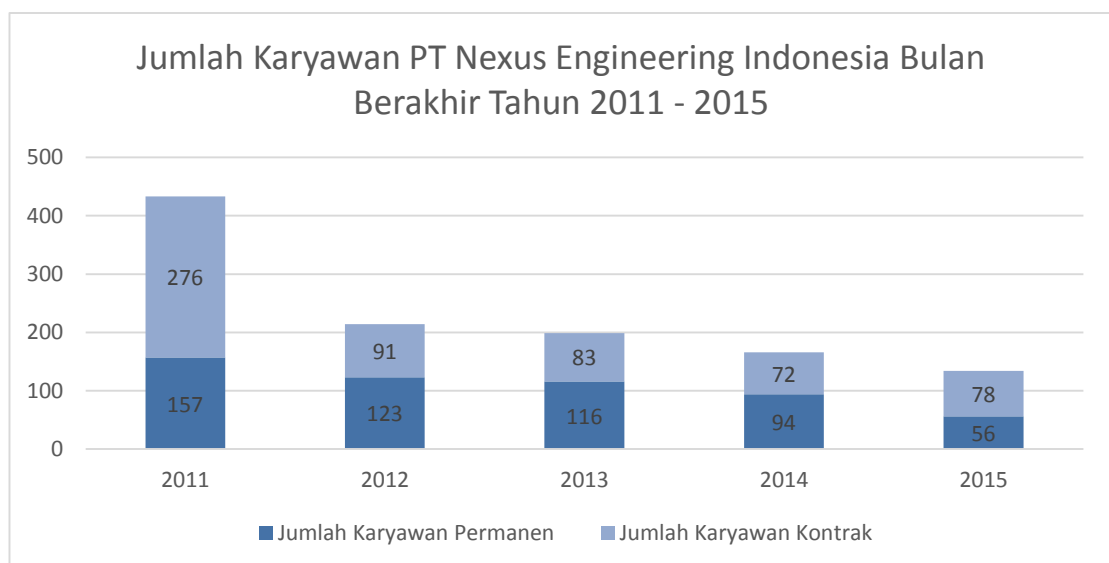
Walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mempertahankan loyalitas karyawan dalam perusahaan tersebut.

Seorang karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan dapat membantu perusahaan dalam beroperasi secara efektif dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Loyalitas kerja adalah kesetiaan karyawan untuk bekerja secara maksimal dan melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk kebaikan perusahaan. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi sulit untuk dicapai jika perusahaan tidak dapat mengolah sumber daya manusia secara efektif.

PT Nexus Engineering Indonesia merupakan salah satu perusahaan industri yang masuk ke dalam Beng Kuang Marine Group di kota Batam yang telah berdiri sejak tahun 2000. Perusahaan ini bergerak dibidang *Infrastructure Engineering* perkapalan yang berlokasi di Kabil Batam. PT Nexus Engineering Indonesia

sudah banyak menyelesaikan berbagai proyek konstruksi dan memiliki pengalaman dalam menangani sumber daya manusia yang berjumlah banyak. Akan tetapi sering terjadi keterlambatan penyelesaian proyek dikarenakan penggunaan tenaga kerja yang kurang efektif dan kurangnya loyalitas dari karyawan, maka dari itu tidak dapat dipungkiri bahwa penanganan sumber daya manusia yang baik menjadi kunci sukses dalam setiap kegiatan operasional perusahaan dalam mencapai keberhasilan proyek dan tujuan perusahaan. Dalam kurun waktu 5 tahun terakhir terjadi penurunan jumlah karyawan PT Nexus Engineering Indonesia yang sangat drastis. Hal ini dapat dilihat pada gambar 1.1:



Gambar 1.1 Jumlah Karyawan PT Nexus Engineering Indonesia Periode 2011 – 2015

Sumber : HRD PT Nexus Engineering Indonesia

Dari gambar 1.1 di atas terlihat bahwa dari tahun ke tahun jumlah karyawan PT Nexus Engineering mengalami penurunan yang drastis. Banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kejadian tersebut, salah satunya adalah lesunya ekonomi yang mulai terjadi dari tahun 2012 dikarenakan harga minyak dunia yang

cenderung turun memaksa eksportir minyak dunia menahan diri untuk memproduksi minyak secara besar-besaran. Hal tersebut menyebabkan turunnya permintaan terhadap kapal seperti tanker, tongkang, *tug boat*, hingga *jack up drilling* (alat pengeboran) minyak lepas pantai. Menanggapi kejadian tersebut, perusahaan mulai mengambil tindakan seperti tidak menyambung kontrak kerja karyawan dan mengurangi jumlah karyawan dengan PHK. Hal ini tentu sangat berdampak terhadap para pekerja di Batam seperti turunnya kepuasan kerja karena karyawan mulai *takeover* pekerjaan karyawan yang di PHK, dan tidak ada program pelatihan serta pengembangan karir untuk karyawan di dalam perusahaan tersebut. Kejadian diatas menyebabkan banyak karyawan mulai tidak tahan dengan situasi tersebut dan kemudian mengundurkan diri atau *resign*.

Hal tersebut menjadi salah satu faktor yang menyebabkan penurunan loyalitas karyawan terhadap perusahaan tersebut. Oleh sebab itu perlu dikaji secara empiris mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan di PT Nexus Engineering Indonesia.

PT Nexus Engineering Indonesia selama periode 2015 memiliki tingkat absensi karyawan yang tidak normal karena banyak karyawan yang tidak masuk kerja, sering terlambat dan pulang cepat seperti yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1

Tingkat Absensi PT Nexus Engineering Indonesia Per Hari dalam Periode 2015

Bulan	Pulang Lebih Cepat	Terlambat	Absen
Januari	1.31 %	2.88 %	11.35 %
Februari	1.26 %	2.93 %	12.31 %
Maret	1.99 %	3.52 %	8.99 %
April	1.46 %	2.18 %	11.61 %
Mei	1.60 %	1.82 %	9.35 %
Juni	1.26 %	1.96 %	10.66 %
Juli	2.65 %	2.93 %	11.94 %
Agustus	1.28 %	3.41 %	9.71 %
September	1.45 %	2.38 %	10.31 %
Oktober	1.72 %	2.94 %	9.35 %
November	1.52 %	1.96 %	9.09 %
Desember	2.51 %	2.88 %	14.97 %
Rata-rata	1.67%	2.65 %	10.80 %

Sumber : HRD PT Nexus Engineering Indonesia

Dari tabel tersebut dapat terlihat tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan yang tidak normal. Siagan (2007: 297) menyebutkan bahwa karyawan yang puas akan hadir ditempat tugas kecuali ada alasan yang benar-benar kuat sehingga ia mangkir. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak atau kurang puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja. Dengan demikian, salah satu cara paling efektif untuk mengurangi tingkat kemangkiran karyawan adalah meningkatkan kepuasan kerjanya.

Mengingat keterlibatan antara karyawan dengan perusahaan yang begitu tinggi guna mencapai tujuan perusahaan maka kepuasan kerja karyawan merupakan sasaran tinggi dalam perusahaan. Apabila karyawan penuh kesadaran untuk bekerja secara optimal maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai, akan lebih baik dan akurat.

Selain faktor kepuasan kerja, masih terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah lingkungan

kerja. Kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal.

Beberapa karyawan PT Nexus Engineering Indonesia seing mengeluh karena persediaan air di dalam perusahaan tersebut tidak bersih, bunyi yang bising, toilet yang kotor, debu yang tebal dan suasana kerja yang tidak nyaman. Selain itu juga karyawan ada yang bekerja tidak menggunakan perlengkapan keselamatan yang lengkap dan mengabaikan kebijakan perusahaan mengenai keselamatan kerja.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan karyawan yang telah dimiliki tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah. Hal tersebut hanya dapat terwujud jika organisasi dapat memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan loyalitas karyawan dan termotivasi secara optimal. Karyawan yang memiliki dedikasi, komitmen, dan kompetensi yang tinggi adalah karyawan yang harus dimiliki dan dipertahankan oleh setiap organisasi.

Lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan dari suatu perusahaan yang menjadi tempat kerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan produksi, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyaman bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya sehingga para karyawan tidak bekerja secara efektif dan efiesien.

Ditempat kerja terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti : faktor fisik, faktor non fisik, faktor kimia, faktor biologis dan faktor psikologis. Semua faktor tersebut dapat menimbulkan gangguan terhadap suasana kerja dan berpengaruh terhadap kesehatan dan keselamatan tenaga kerja.

Setiap tenaga kerja juga dilindungi oleh peraturan pemerintah dalam memberikan lingkungan kerja yang pantas sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang diterbitkan pada tahun 2002, Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SKI/SI/2002 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri, perusahaan dituntut untuk menyediakan lingkungan kerja yang memadai untuk mencegah timbulnya gangguan kesehatan terhadap tenaga kerja.

Lingkungan kerja juga diharapkan dapat memacu kinerja karyawan yang tinggi. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk mendukung tingkat kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik dan nyaman akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat menurunkan keamanan dan kenyamanan saat mereka bekerja sehingga mereka akan meninggalkan pekerjaan tersebut. Sebuah perusahaan yang beroperasi dan berkantor di pabrik pengolahan juga terlibat dengan lingkungan

disekitar perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya.

Uraian di atas menjadi dasar penulis untuk dilakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Nexus Engineering Indonesia di Kota Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dapat terlihat bahwa

1. Turunnya harga minyak dunia yang menyebabkan permintaan kapal yang menurun dan mempengaruhi operasional produksi perusahaan.
2. Terdapat penurunan jumlah karyawan PT Nexus Engineering Indonesia yang drastis mulai dari tahun 2011-2015 disebabkan oleh rendahnya loyalitas karyawan.
3. Karyawan mulai *takeover* pekerjaan karyawan yang di PHK dan tidak adanya program pelatihan maupun pengembangan karier sehingga karyawan merasa dirugikan.
4. Tingkat absensi karyawan yang tidak normal.
5. Lingkungan yang tidak kondusif menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja.

1.3. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja menurut Handoko (2008: 193) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.
2. Lingkungan kerja menurut Suyonto (2012: 43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
3. Loyalitas karyawan menurut Utomo (2002) *dalam* Karyani (2013: 115) adalah nilai-nilai atau prinsip-prinsip yang ditransformasikan dalam berbagai bentuk seperti kualitas, uang, keamanan, kecepatan, dan lain sebagainya.
4. Penulis mendapatkan penelitian data ini terakhir pada bulan Desember 2016 di PT. Nexus Engineering Indonesia.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan yaitu :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Nexus Engineering Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Nexus Engineering Indonesia?

3. Bagaimana kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT Nexus Engineering Indonesia?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan penelitian, penelitian penulisan ini bertujuan untuk, diantaranya adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Nexus Engineering Indonesia.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Nexus Engineering Indonesia.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama terhadap loyalitas karyawan di PT Nexus Engineering Indonesia.

1.6. Manfaat Penelitian

Penulisan penelitian pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat secara teoritis maupun praktis.

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

1.6.2. Manfaat Praktis

Bagi PT. Nexus Engineering Indonesia, dapat menjadi masukan dalam melakukan pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif. Sehingga di masa yang akan datang PT Nexus Engineering Indonesia mempunyai karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dan menjadi perusahaan yang unggul dalam pendayagunaan sumber daya manusia.