

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring berjalannya waktu dengan perkembangan dunia hingga saat ini, sumber daya manusia digunakan sebagai tenaga kerja yang sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan dalam mengelola asset perusahaan. Sumber daya manusia yang dapat dikatakan sebagai tenaga kerja maupun karyawan sangat menentukan kinerja dari sebuah perusahaan, maka dibutuhkannya manajemen sumber daya manusia yang baik dalam mengontrol para karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasinya dan terciptanya loyalitas karyawan yang tinggi. Pernyataan ini didukung oleh (Subianto, 2016: 699).

Setiap organisasi perusahaan dituntut agar dapat bekerja secara produktif dan efisien. Namun, secara tidak sadar dalam menciptakan loyalitas karyawan yang baik diperlukan perhatian khusus dalam mengelola asset perusahaan. Perusahaan harus memahami kebutuhan karyawannya terutama dari segi pemberian gaji. Pernyataan ini didukung oleh (Agustina, Pratiwi, & Hariyani, 2015: 14). Jika Perusahaan hanya memberikan gaji namun tidak disertai dengan insentif lainnya maka kinerja karyawan akan menurun dan kurang efektif.

Karyawan yang sudah memasuki dunia pekerjaan akan menimbulkan pola pikir yang mengarahkan suatu tujuan yang harus dicapai. Untuk sebagian karyawan mempunyai alasan untuk bekerja yaitu ingin mendapatkan uang, namun karyawan lainnya yang berpendapat bahwa satu-satunya cara agar kebutuhannya dapat terpenuhi

yaitu dengan cara bekerja. Orang-orang yang mau berusaha akan selalu dipandang tinggi oleh masyarakat sekelilingnya daripada orang-orang tidak mau berusaha sama sekali. Pernyataan ini didukung oleh (Subianto, 2016: 698). Dengan menjamin tercapainya tujuan organisasi, maka dapat diberikan salah satu komponen dari kompensasi yaitu gaji, karena kompensasi merupakan suatu elemen yang dapat terjadi interaksi berbalik antara perusahaan dan tenaga kerja.

Kompensasi disini juga memiliki maksud yaitu suatu hadiah yang dapat diterima karyawan dalam bentuk *financial* maupun *non-financial* secara merata dibagikan ke karyawan atas kesetiaan dan kinerja yang telah disumbangkan untuk perusahaan dalam pencapaian tujuan organisasi. Didalam perusahaan manapun memerlukan kompensasi untuk meminimalisir karyawan yang keluar masuk dari perusahaan guna dapat menciptakan loyalitas karyawan yang tinggi. Terdapat bentuk kompensasi *financial* adalah berupa gaji, komisi, insentif lainnya. Sedangkan kompensasi *non-financial* berupa pelatihan, kewenangan serta pendapatan khusus atas kinerja dan lingkungan kerja yang mendukung. Pernyataan ini didukung oleh (Subianto, 2016: 699).

Gaji merupakan sumber utama yang dapat mendorong karyawan dalam mengembangkan bakat dan kemampuan serta semangatnya dalam bekerja. pernyataan ini didukung oleh (Ratnasari & Mahmud, 2020: 67). Gaji yang disertakan dengan insentif atau bonus lainnya yang diperlukan atau dibutuhkan oleh karyawan merupakan hal dalam membantu karyawan supaya dapat bekerja lebih serius dan

maksimal ketika perusahaan memberikan tambahan pekerjaan atau tanggung jawab yang lebih besar.

Status karyawan juga sering terjadi permasalahan pada setiap perusahaan yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Status karyawan ini dibagi menjadi 2 yaitu status karyawan kontrak dan status karyawan permanen. Perusahaan biasanya lebih banyak menggunakan karyawan kontrak dengan bertujuan agar dapat menggantikan karyawan yang kurang efektif menjadi tenaga kerja lain yang lebih efektif dalam kesempatan yang terbatas. Pernyataan ini didukung oleh (Pranitasari & Nabihati, 2019: 33). Hal tersebut dapat mempengaruhi loyalitas karyawan karena karyawan yang bersifat kontrak tidak dapat menjamin kestabilan finansial, melainkan perusahaan berhak atas pemutusan hubungan pekerjaan (PHK) yang mengakibatkan karyawan kehilangan pekerjaan dan kesulitan dalam finansial. Jadi, Semakin banyak karyawan kontrak pada suatu perusahaan maka loyalitas karyawan ini akan semakin rendah.

Status karyawan merupakan kondisi dimana perbedaan antara karyawan satu dan lainnya pada suatu organisasi. Pada lingkungan pekerjaan status karyawan termasuk sesuatu permasalahan atau pembahasan yang unik, karena adanya keadaan yang membedakan antara karyawan kontrak dan permanen. Seperti halnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang telah dibebankan oleh pimpinan, khususnya status karyawan kontrak yang ketika tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya maka mereka akan merasa terbebani atau dapat direndahkan oleh karyawan yang berstatus karyawan permanen. Hal tersebut dapat berdampak negatif kepada karyawan kontrak dan dapat menjadi tekanan tersendiri

dalam lingkungan pekerjaannya pernyataan ini didukung oleh (Pranitasari & Nabihati, 2019).

Salah satu hal yang dapat dibanggakan dari status karyawan permanen adalah memiliki jaminan sosial serta karier yang jelas demi keamanan dan kestabilan finansialnya. Pernyataan ini didukung oleh (Nugraha, Hakam, & Susilo, 2017: 97). Banyak sekali karyawan yang ingin mendapatkan status kerjanya sebagai karyawan permanen tetapi biasanya status karyawan ini ditentukan oleh perusahaan.

Loyalitas karyawan merupakan suatu kesetiaan karyawan dalam organisasi perusahaan dengan kemauan bekerja sama, saling *protect* terhadap sesama organisasi tersebut guna tercapainya tujuan perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Purnamasari & Sintaasih, 2019: 5765). Loyalitas karyawan tidak bisa tumbuh berkembang begitu saja ketika perusahaan dan karyawan tidak saling mendukung. Apabila dalam perusahaan yang loyalitasnya sudah relatif rendah, maka perusahaan harus secara sadar dan segera diperbaiki faktor apakah yang membuat loyalitas karyawan menjadi menurun. Pernyataan ini didukung oleh (Heryati, 2016: 57). Karena apabila loyalitas karyawan sudah menurun, hal tersebut akan berdampak pada kerugian terhadap perusahaan dari sisi kinerja atau *skill* dan nama baik perusahaan pun menjadi buruk. Sikap mulai tidak loyal seorang karyawan didalam perusahaan akan terlihat jelas dari segi kerajinan maupun kinerjanya dalam bekerja.

Terdapat faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan salah satunya adalah kepuasan gaji yang didapatkan harus sebanding dengan skop kerja yang diberikan dari perusahaan. Loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja,

kondisi perusahaan dan fasilitas perusahaan yang memadai serta dapat membangkitkan keinginan karyawan dalam meningkatkan loyalitasnya terhadap kewajiban yang dimilikinya. Pernyataan ini didukung oleh (Mahayuni & Dewi, 2020: 1697).

PT Citra Buana Batam Industri merupakan suatu perusahaan kontraktor yang didirikan pada tahun 1998, yang dimana perusahaan ini lebih berfokus pada penjualan gedung dan menyewakan gedung, apartement, hotel, dll. Perusahaan PT Citra Buana Batam Industri tepat perkantornya berlokasi di Menara aria #18 Harbourbay Downtown Batu Ampar Batam.

Perusahaan yang didirikan tahun 1998 ini memiliki permasalahan dalam pemberian gaji kepada karyawan tidak disertai dengan insentif lainnya yang membuat karyawan menjadi malas dalam bekerja serta pemberian gaji tidak setara dengan tanggung jawab atau beban kerja yang didapatkan karyawan tersebut.

Sistem penggajian dari perusahaan yang terdiri dari 2 jenis yaitu sistem penggajian harian (untuk karyawan proyek yang bersifat tidak tetap) merupakan gaji yang didapatkan oleh karyawan hanya pada saat karyawan hadir diperusahaan saja dan sistem penggajian bulanan (untuk karyawan staff dan manajer perkantoran) merupakan gaji yang didapatkan tidak berpengaruh dengan hari libur nasional ataupun tanggal merah sekalipun perusahaan tetap membayarnya.

PT Citra Buana Batam Industri terdapat ketidakadilan dalam pemberian kenaikan gaji yang biasanya dilakukan setiap tahun dengan tidak melihat lamanya karyawan tersebut bekerja di perusahaan bahkan karyawan yang baru masuk yang sudah memiliki pengalaman kerja di perusahaan sebelumnya gaji mereka bisa sama

seperti karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja. Yang artinya karyawan bekerja diatas 3 tahun bisa saja gaji mereka tidak ada kenaikan, bahkan yang bekerja 2 tahun ke bawah dinaikkan gajinya oleh perusahaan, jadi untuk karyawan yang bekerja lebih lama akan merasa tidak adil dalam pemberian gaji ini dan menyebabkan karyawan lama menjadi tidak semangat dalam mengembangkan produktifitas perusahaannya. Hingga pada akhirnya karyawan memilih untuk meninggalkan perusahaan ini.

Berdasarkan sedikit pengalaman yang peneliti dapatkan dari wawancara antara mantan karyawan PT Citra Buana Batam Industri yaitu gaji yang diberikan dari perusahaan ini jauh lebih kecil dibandingkan dengan gaji yang diberikan pada perusahaan baru mantan karyawan ini. Dengan posisi yang sebelumnya pada PT Citra Buana Batam Industri dibagian finance selama 3 tahun dengan gaji sebesar 4.200.000 dan diperusahaan barunya pada posisi accounting dengan gaji 6.700.000. dilihat dari posisi yang diduduki oleh mantan karyawan ini yaitu masih berada pada posisi keuangan. Berikut data gaji pada PT Citra Buana Batam Industri dibawah ini:

Tabel 1.1 Data Gaji pada PT Citra Buana Batam Industri

Lama bekerja	Gaji
1 tahun	Rp. 4.200.000
2 tahun	Rp. 4.200.000
3 tahun	Rp. 4.200.000
4 tahun	Rp. 4.400.000
5 tahun	Rp. 4.500.000
6 tahun	Rp. 5.000.000

Sumber: Hrd PT Citra Buana Batam Industri, 2020

Dari data diatas dapat dinilai gaji pada PT Citra Buana Batam Industri dengan lama bekerja 1 tahun hingga 3 tahun dengan gaji 4.200.000, yang artinya lebih banyak karyawan yang tidak naik gaji pertahun dari pada karyawan yang mendapatkan kenaikan gaji pertahunnya. Setelah 4 tahun bekerja hanya mendapatkan gaji 4.400.000, kemudian 5 tahun bekerja gaji sebesar 4.500.000 dan 6 tahun bekerja gaji sebesar 5.000.000. Dari nominal gaji diatas yang berhubungan dengan loyalitas karyawan maka perusahaan mengalami permasalahan yang kurang maksimal dalam memberikan gaji kepada karyawan. Namun bisa dikatakan kenaikan gaji dilakukan tergantung pemilihan pimpinannya.

PT Citra Buana Batam Industri ini memiliki sangat banyak karyawan kontrak yang selalu berdampak pada loyalitas karyawan. mungkin perusahaan memiliki alasan tersendiri untuk karyawan kontrak,yaitu salah satunya adalah supaya ketika karyawan

kontrak tersebut ingin mengundurkan diri dengan syarat sudah bekerja selama 3 tahun maka karyawan kontrak ini tidak akan mendapatkan bonus maupun pesangon dari perusahaan. Hal tersebut dapat menyebabkan loyalitas dari perusahaan menjadi menurun serta sering terjadi pergantian karyawan pada perusahaan.

Banyaknya karyawan yang belum menjadi karyawan permanen, akan tetapi permasalahan tersebut hanya perusahaan yang dapat menentukannya, apalagi disaat sekarang dengan masih dalam masa pandemi covid-19 perusahaan PT Citra Buana Batam Industri menjadi lebih berhati-hati dalam menentukan status karyawan ini. Dengan cara meminimalisir perpanjangan kontrak karyawan terlalu lama atau biasanya setahun sekali untuk perpanjangan, yang diganti dengan sistem perpanjangan kontrak karyawan menjadi 2 bulan kedepan hingga 3 bulan kedepan saja, Karena perusahaan tidak ingin mengambil resiko besar saat keadaan seperti ini yang masih tidak menentukan apakah perusahaan ini bisa tetap beroperasi atau bahkan bisa terjadi tutup sementara.

Hal yang menyebabkan PT Citra Buana Batam Industri selalu mengalami rendahnya loyalitas karyawan karena kurangnya penilaian dari perusahaan tentang kerajinan seorang karyawan, sehingga sebagian karyawan merasa bosan dan malas untuk bekerja atau hadir lebih awal, waktu kerja yang ditentukan oleh perusahaan adalah jam 09.00, ketika karyawan telat hadir diperusahaan jam 09.01 maka gaji karyawan tersebut akan dipotong setengah hari, namun sebaliknya, ketika karyawan yang hadir lebih awal dibawah jam 8.30 tetapi karyawan tersebut tidak akan

mendapatkan *reward* apa pun dari perusahaan, sehingga kerajinan karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri ini tidak terwujud.

Dalam perusahaan ini yang sering terjadi pergantian karyawan akibat beban kerja yang didapatkan tidak sesuai dengan pengorbanan mereka kepada perusahaan yang menyebabkan loyalitas karyawan semakin menurun. Hal tersebut terjadi dapat dilihat dari data *turnover intention* pada PT Citra Buana Batam Industri dibawah ini:

Tabel 1.2 Data Turnover Intention pada PT Citra Buana Batam Industri

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan keluar/resign		Turn Over %
		Kontrak	Permanen	
Maret 2020	303	22	-	7,26%
April 2020	303	7	1	2,64%
Mei 2020	303	10	-	3,30%
Juni 2020	303	28	-	9,24%
Juli 2020	303	12	-	3,96%
Agustus 2020	303	16	-	5,28%

Sumber: Hrd PT Citra Buana Batam Industri,2020

Dari data diatas jumlah karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri sebanyak 303 orang yang terdiri dari bermacam-macam bagian dalam perusahaan yaitu finance, accounting, puchasing, legal, HRD, IT, engineering dan Operasional (termasuk cleaning service, security, tukang,dll) yang dimana pada Bulan Maret 2020 karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan sebanyak 22 orang yang berstatus

karyawan kontrak dengan *turnover* 7,26%, pada bulan April 2020 karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 7 orang yang status karyawan kontrak dan 1 orang yang berstatus karyawan permanen dengan *turnover* 2,26%, pada bulan Mei 2020 karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 10 orang yang berstatus karyawan kontrak dengan *turnover* 3,30%, pada bulan Juni 2020 karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 28 orang yang berstatus karyawan kontrak dengan *turnover* 9,24%, pada bulan Juli 2020 karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 12 orang yang berstatus karyawan kontrak dengan *turnover* 3,96%, dan pada bulan Agustus 2020 karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 16 orang yang berstatus karyawan kontrak dengan *turnover* 5,28%,.

Dari permasalahan diatas terjadi fluktuasi setiap bulannya karyawan kontrak selalu ada yang mengundurkan diri dari perusahaan mulai bulan Maret 2020 hingga bulan Agustus 2020, dengan begitu juga loyalitas karyawan akan semakin menurun jika perusahaan masih tidak mengambil tindakan yang baik untuk menjaga kelayakan karyawan pada perusahaan, maka perusahaan tersebut akan sulit berkembang.

Dari latar belakang permasalahan tersebut yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul yang akan dijadikan skripsi yaitu “Pengaruh Gaji dan Status Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri”

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam pendeskripsian latar belakang diatas, bahwa peneliti dapat mengidentifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemberian gaji kepada karyawan tidak disertai dengan insentif lainnya.
2. terdapat ketidakadilan dalam pemberian kenaikan gaji.
3. Gaji yang diberikan jauh lebih kecil.
4. Banyaknya karyawan yang belum menjadi karyawan permanen
5. Kurangnya penilaian perusahaan tentang kerajinan.
6. Sering terjadi pergantian karyawan.
7. Terdapat fluktuasi dari data turnover intention PT Citra Buana Batam Industri mulai bulan Maret 2020 hingga Agustus 2020.

1.3 Batasan Masalah

Untuk dapat menghindari pembahasan menjadi sangat mendalam, maka dari itu peneliti perlu menyusun batasan masalah dalam penelitian ini yang hanya berhubungan dengan variabel independen yaitu gaji (X_1) dan status karyawan (X_2) dan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan (Y). Adapun karyawan yang menjadi responden pada PT Citra Buana Batam Industri adalah karyawan bulanan.

1.4 Rumusan Masalah

Terdapat beberapa masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini, antara lain:

1. Apakah gaji berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri ?
2. Apakah status karyawan berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri ?

3. Apakah gaji dan status karyawan secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri ?

1.5 Tujuan Penelitian

Setelah menjabarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti harus mengetahui tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri.
2. Untuk mengetahui pengaruh status karyawan secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri
3. Untuk mengetahui pengaruh gaji dan status karyawan secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis pada Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan dapat menambah ilmu pengetahuan serta informasi pembaca dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya gaji, status karyawan dan loyalitas karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Bertujuan untuk menambah wawasan serta ilmu pengetahuan tentang teori-teori yang berhubungan dengan gaji dan status karyawan terhadap loyalitas karyawan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan bermanfaat bagi calon kelulusan fakultas manajemen selanjutnya di Universitas Putera Batam.

3. Bagi perusahaan

Berharap penelitian ini dapat menjadi kesadaran oleh perusahaan dan dapat membantu meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan yang diteliti.

4. Bagi mahasiswa

Agar dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan jawaban dan informasi untuk calon peneliti dimasa yang akan datang.